



# Tak mnie rekrutuj

**Candidate experience w IT, czyli  
doświadczenia kandydatów  
i kandydatek 2023**



# Jak Twoją firmę widzą kandydaci i kandydatki?

Nie ma lepszego źródła wiedzy na temat dobrych praktyk w pozyskiwaniu talentów IT niż sami kandydaci i kandydatki.

Dlatego w niniejszym raporcie przyjęliśmy ich perspektywę oraz oparliśmy go na ich opiniach i doświadczeniach. Podzieliliśmy podróż kandydata/kandydatki w procesie rekrutacji na cztery etapy:

1. **poszukiwanie pracy:** przeglądanie ofert
2. **aplikowanie:** pierwszy kontakt z potencjalnym pracodawcą
3. **rozmowy kwalifikacyjne:** rozmowy w sprawie pracy, komunikacja z rekruterami, zadania rekrutacyjne
4. **decyzja:** obustronna informacja zwrotna, przyjęcie/ odrzucenie oferty pracy

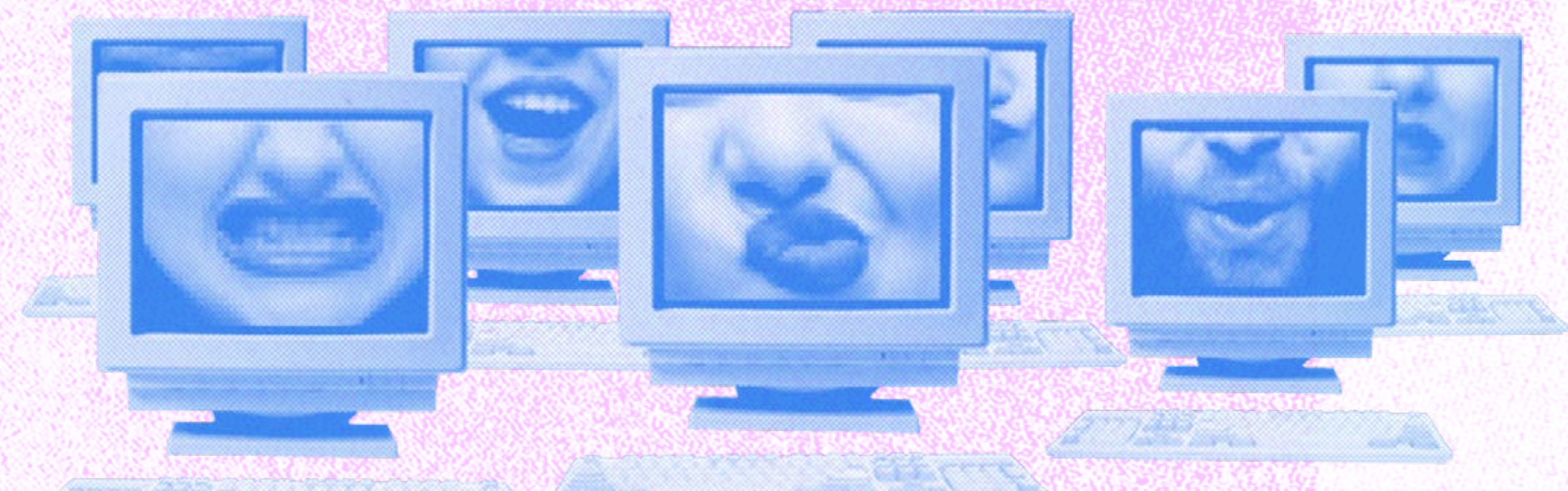
i w taki właśnie sposób przedstawiamy ją w raporcie. Dane zebrano za pomocą kwestionariusza skierowanego do specjalistów i specjalistek IT z Polski, Węgier, Czech i Ukrainy (zobacz więcej → [O badaniu](#)).

[Sprawdź kluczowe wyniki](#)

## Kim jesteśmy?

No Fluff Jobs to wielobranżowy portal pracy działający w Europie Środkowo-Wschodniej. Mając na uwadze łatwość i skuteczność rekrutacji, opieramy się na danych zbieranych regularnie od kandydatów/kandydatek i specjalistów/specjalistek, rekruterów/rekrutek i pracodawców/pracodawczyń.

Naszym zdaniem niezbędną wartością, pozwalającą na skuteczną rekrutację, jest wzajemny szacunek. Przejawia się on w każdym ogłoszeniu o pracy na [nopluffjobs.com](#), bo 100% z nich ma u nas widelki wynagrodzenia.



# Spis treści

- 4 Wstęp
- 6 Główne wnioski
- 7 Poszukiwanie pracy
- 8 Z pracą i bez pracy
- 9 Co chcą wiedzieć kandydujący?
- 12 Dopasowanie kulturowe i inkluzyność
- 14 Czego pracodawcy nie mówią kandydującym?
- 17 Aplikowanie
- 18 Nie wszystko złoto...
- 19 Wysyłanie aplikacji
- 20 Aplikować bez względu na wszystko?
- 23 W toku rekrutacji
- 24 Wykorzystanie AI
- 26 Potrzeba zmian
- 30 Decyzja
- 32 Feedback działa w obie strony
- 35 Odrzucanie ofert pracy
- 36 Community Partners
- 37 O badaniu
- 38 Próba badawcza



Ponad 50% kandydatów i kandydatek IT odrzuca ofertę pracy z powodu złego wrażenia odniesionego w trakcie rekrutacji\*. To oznacza, że po całym procesie rekrutacyjnym – kilkudziesięciu przejrzanych CV, kilkunastu rozmowach, kilku tygodniach lub miesiącach, zaangażowaniu wielu osób – możesz stracić nawet co drugą osobę, która mogłaby dołączyć do Twojego zespołu. Co zrobić, żeby tego uniknąć?

Gdybym miała podsumować jak najkrócej, czym powinna wyróżniać się skuteczna rekrutacja, powiedziałabym: **szacunek i wzajemność**. Te dwie wartości muszą być obecne na każdym etapie procesu rekrutacyjnego – od ogłoszenia o pracy po ostateczną ofertę dla kandydata/kandydatki.

Wychodzimy z założenia, że jako portal z ogłoszeniami o pracy i punkt styku pracodawców z kandydującymi mamy wpływ na to, jak wyglądają i powinny wyglądać wzajemne relacje tych dwóch

grup i nie wahamy się tego wpływu używać. Poprawa tych relacji jednocześnie prowadzi do poprawy standardów, ale i skuteczności rekrutacji\*\*. Dlatego działamy, badamy, analizujemy i dziś oddajemy raport o doświadczeniach kandydujących rekrutacji w IT w Twoje ręce. Znajdziesz tu twarde dowody na to, że transparentność działa – działa obustronnie i działa cuda, a dzięki poszanowaniu potrzeb kandydatów i kandydatek szanujesz też swój wysiłek włożony w znalezienie tych idealnych.

O szacunku w rekrutacji mówimy od początku istnienia No Fluff Jobs. Widzimy ogromną poprawę na przestrzeni tych 9 lat i czujemy dumę, że swoimi działaniami dokładamy cegiełkę do tej zmiany na lepsze. Jednak to Wam, uczestnikom i uczestniczkom rekrutacji po obydwu stronach, należą się ukłony za wymaganie szacunku, stawianie granic, sprawianie, że rekrutacja jest bardziej przyjazna, pełna szacunku i wzajemna. I za to, że sięgacie po takie raporty jak ten.

Magdalena Gawłowska-Bujok

COO NO FLUFF JOBS

NO<sup>TM</sup>  
FLUFF  
JOBS



\*Wynik dla wszystkich regionów łącznie: 52,7%.  
Wyniki dla poszczególnych regionów: Polska 56,7%, Węgry 50,7%,  
Ukraina 46,7%, Czechy 40,9%.

\*\*Według badania skuteczności portali pracy IT przeprowadzonego przez MANDS w 2022 r. No Fluff Jobs oferuje najlepszy stosunek kosztu do pozyskania wartościowej aplikacji

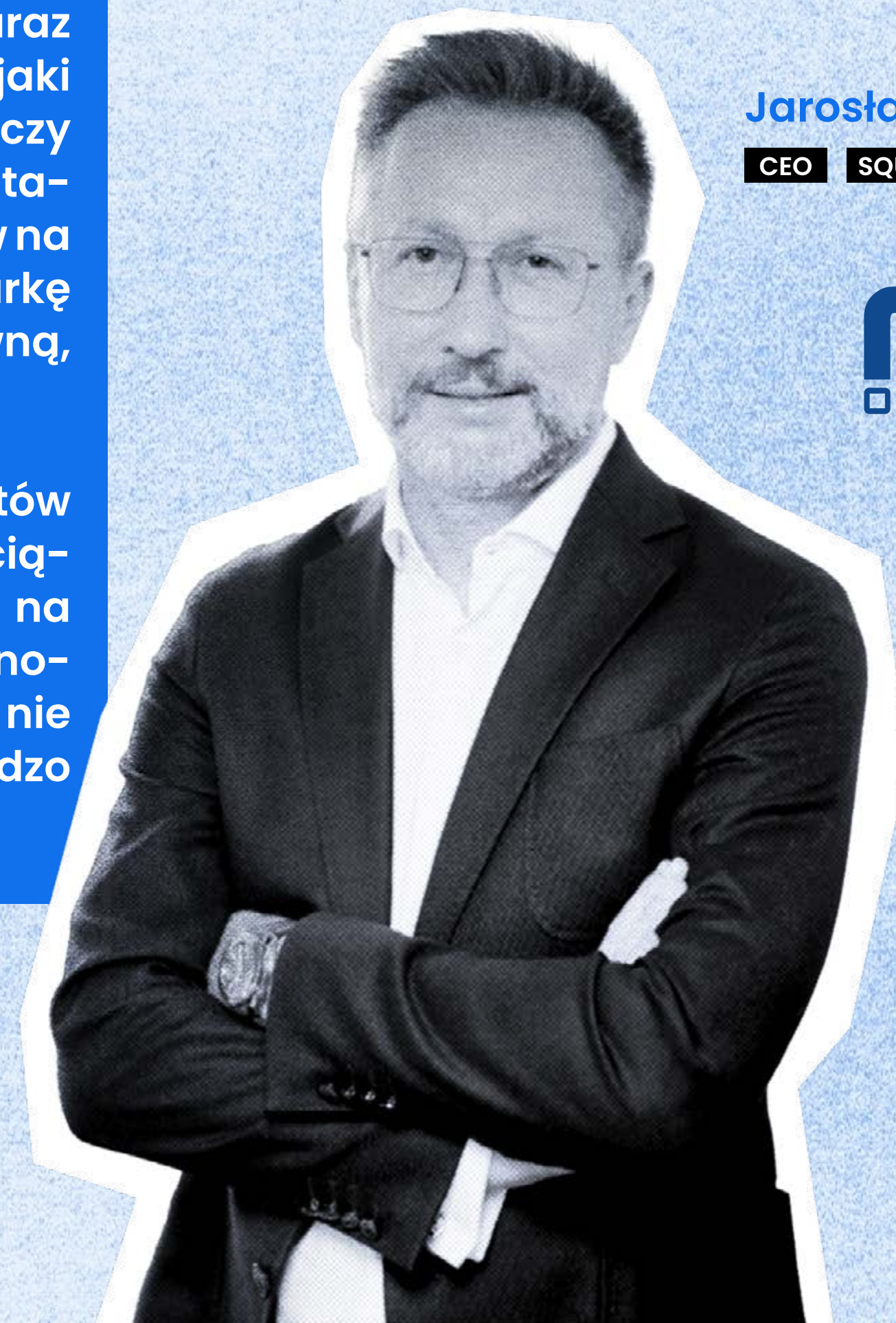
Rynek IT uchodził dotychczas za niezwykle dynamiczny i rozwojowy, jednakże niepewność ekonomiczna i geopolityczna, w połączeniu z falą zwolnień wśród technologicznych gigantów, wywołały spowolnienie w tym sektorze. Spowolnienie, ale nie zatrzymanie.

Rozwój technologii, m.in. w zakresie AI czy cyberbezpieczeństwa, powoduje nieustanny wzrost zapotrzebowania na ekspertów, wyspecjalizowanych w konkretnych dziedzinach. Aby przyciągnąć uwagę takich specjalistów, niezwykle istotne będzie to, w jaki sposób prowadzimy rekrutacje i czy prowadząc je, dostarczamy naszym kandydatkom i kandydatom informacji, których rzeczywiście potrzebu-

ją oraz czy spełniamy standardy, których oczekują.

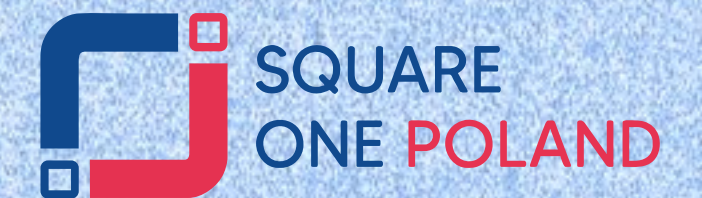
Złe wrażenie na rozmowie rekrutacyjnej to drugi najczęstszy powód odrzucania ofert pracy w IT, zaraz po wynagrodzeniu. Sposób, w jaki przeprowadzimy kandydata czy kandydatkę przez proces rekrutacyjny, ma zatem ogromny wpływ na sukces, a co więcej, buduje markę pracodawcy (zarówno pozytywną, jak i negatywną).

Dobre doświadczenia kandydatów i kandydatek są szansą na przyciągnięcie największych talentów na rynku oraz podniesienie efektywności całego procesu. Warto więc o nie zadbać, zwłaszcza na wciąż bardzo konkurencyjnym rynku IT.



Jarosław Serba

CEO SQUARE ONE RESOURCES POLAND



# Kluczowe liczby

57%

**57%**

kandydatów/kandydatek odrzuca oferty pracy przez złe wrażenie po rozmowie rekrutacyjnej

64%

**64%**

specjalistów i specjalistek na poziomie senior/expert nie aplikuje na ogłoszenia bez widełek wynagrodzenia

48%

**48%**

aplikowało na ogłoszenie pomimo niewystarczającej znajomości wymaganych technologii

W ofertach pracy najczęściej brakuje informacji o:  
wynagrodzeniu 80%  
etapach rekrutacji 63%  
ścieżce rozwoju 50%

Tylko **4%**  
otrzymało feedback po każdej rozmowie rekrutacyjnej

Kultura organizacyjna ma coraz większy wpływ na decyzję o aplikowaniu

**36%** 2020 → **45%** 2023

# POSZUKIWANIE PRACY

POSZUKIWANIE  
PRACY



# Z pracą i bez pracy



Zapytaliśmy respondentów i respondentki, czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy byli zatrudnieni. Większość z nich miała pracę (66%). Natomiast nadal zaskakujące jest to, że 8,3% pozostawało bez pracy przez ponad 6 miesięcy.

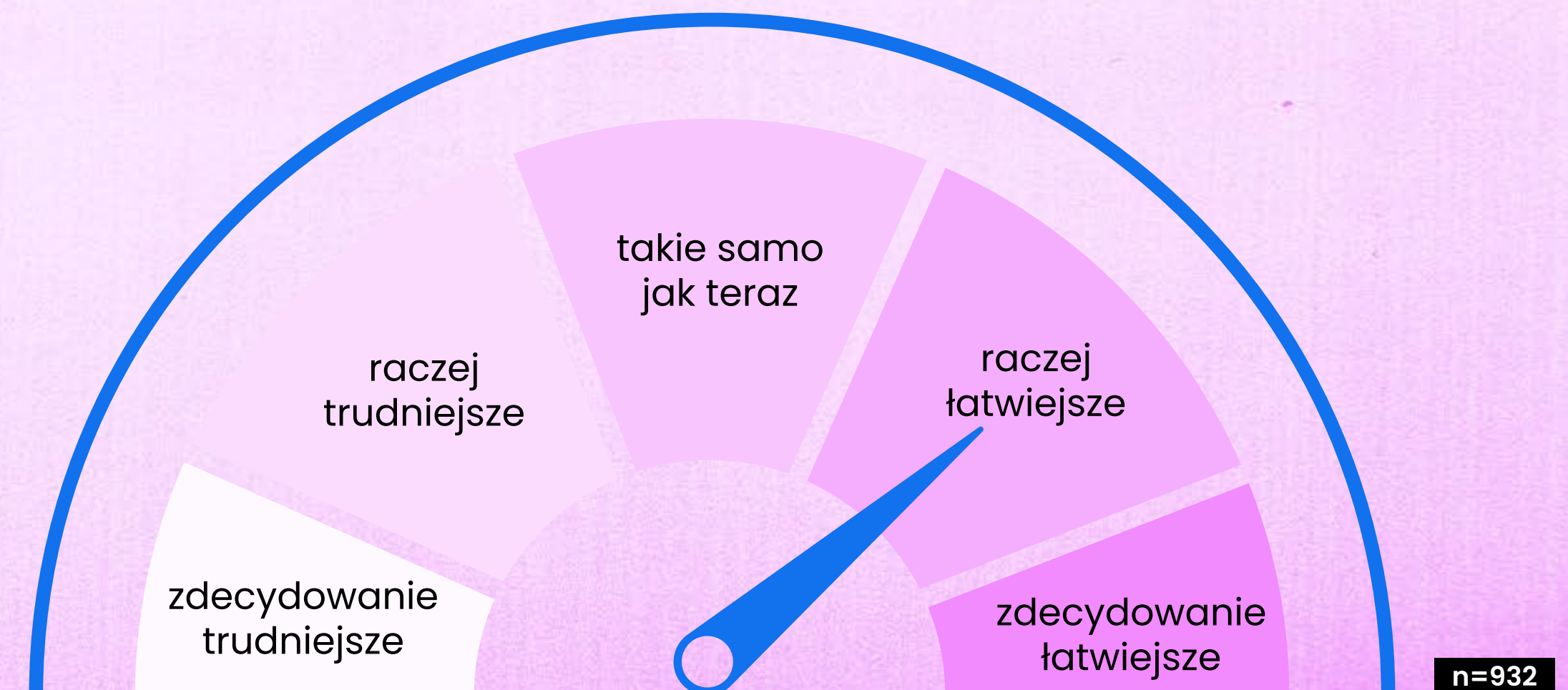
Prawie połowa respondentów uważa, że rok temu łatwiej było znaleźć pracę (47,6%). Nie jest to zaskoczeniem, biorąc pod uwagę sytuację gospodarczą i związane z nią zamrożenie zatrudnienia oraz masowe zwolnienia.

Co ciekawe, nie ma znaczących różnic w wynikach pomiędzy grupami z różnym stażem pracy. Zarówno osoby

na poziomie junior, mid, jak i senior/expert zgodnie uznały, że ubiegły rok był bardziej sprzyjający znalezieniu pracy.

Jeśli chodzi o specjalizacje, to przedstawiciele Frontend i Project Management dostrzegają największą trudność w znalezieniu pracy w porównaniu do roku poprzedniego. Wyniki uzyskane w tych grupach to odpowiednio 53% i 58%.

JEŚLI ROK TEMU SZUKAŁEŚ(-AŚ) PRACY, TO CZY UWAŻASZ, ŻE WTEDY ZNALEZIENIE PRACY BYŁO... (PYTANIE OPCJONALNE)





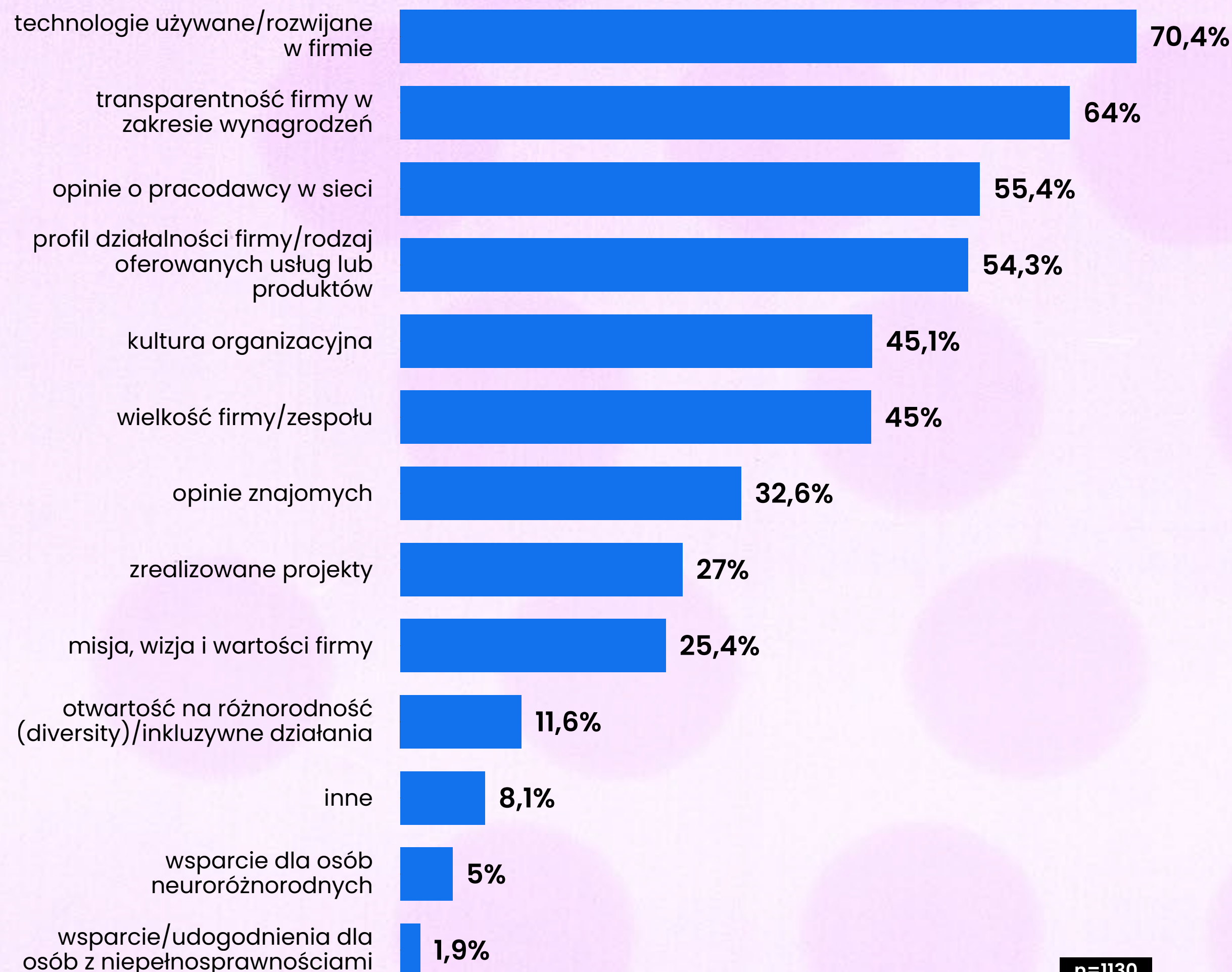
# Co chcą wiedzieć kandydaci i kandydatki?

Najważniejszą rzeczą, którą polscy kandydaci i kandydatki do pracy w IT sprawdzają przed złożeniem aplikacji, są **wykorzystywane i rozwijane w danej firmie technologie**, na co wskazało **70,4%** respondentów i respondentek.

**Przejrzystość wynagrodzeń** również znajduje się w czołówce. **64%** specjalistów i specjalistek IT podkreśla znaczenie widełek płacowych. Wynik ten pokazuje, że nie ujawniając wynagrodzeń w ogłoszeniach o pracy, **stawiasz się, jako pracodawca, w gorszym świetle**.

**Kultura organizacyjna** zyskała na znaczeniu w ciągu ostatnich kilku lat. W naszym badaniu Candidate Experience z 2020 roku, **36%** kandydatów IT zwróciło na nią uwagę, w porównaniu do **45,1%** obecnie. Z drugiej strony, **opinie na temat pracodawców zamieszczane w sieci** są mniej ważne niż kiedyś (71% w 2020 r. w porównaniu do 55,4%).

JAKICH INFORMACJI SZUKASZ, ZANIM PODEJMIESZ DECYZJĘ O APLIKOWANIU DO KONKRETNEJ FIRMY? (WIELOKROTNY WYBÓR)



n=1130

Dobrze skonstruowana oferta pracy to podstawa. Pomimo tego, że każdy rekruter i rekruterka wiedzą, jak powinna być zbudowana oraz jakie są oczekiwania kandydatów i kandydatek, wciąż pojawiają się braki, które mogą determinować mniejszą liczbę aplikacji.

Niezależnie od doświadczenia, dla kandydatów i kandydatek IT najważniejsza w ofercie jest informacja o technologiach, jakich firma używa lub jakie rozwija. Dla doświadczonych osób niemalże tak samo ważna jest transparentność wynagrodzeń. Co ciekawe, pomimo tego, ponad 79% badanych wskazuje, że to właśnie tej informacji najczęściej

w ogłoszeniach brakuje. Ważny jest także wizerunek marki w internecie. Aż 55% kandydatów i kandydatek, szczególnie na stanowiskach juniorskich, zwraca uwagę na opinie o pracodawcach w sieci, a także na profil firmy, czyli rodzaje usług i produktów, jakich dostarczają.

Wszystko wskazuje na to, że transparentność w procesie szukania pracy jest ważna nie tylko w zakresie wynagrodzeń, ale także komunikacji i wizerunku w sieci.

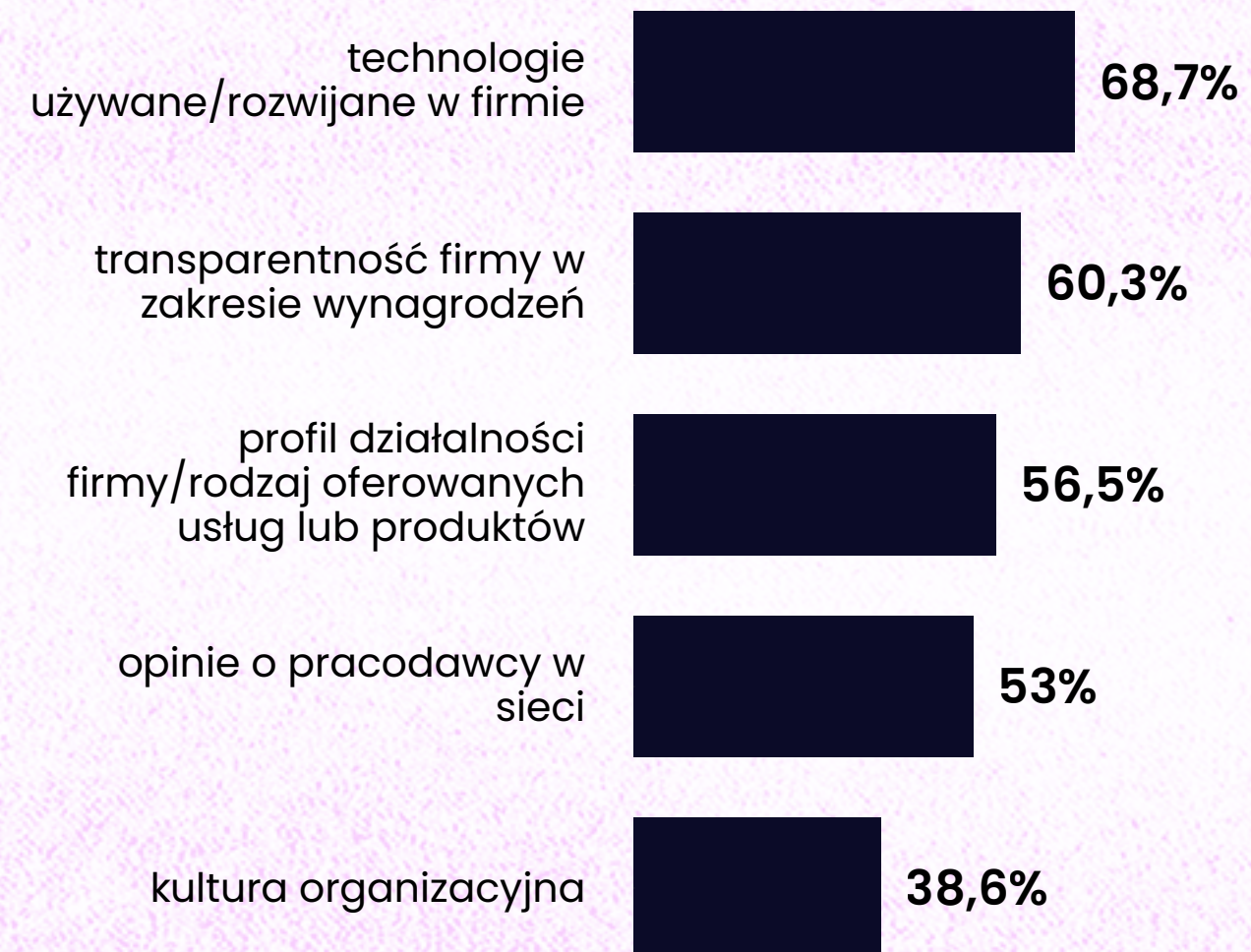
**Kinga Jamrozik**

**HR GENERALIST** **SQUARE ONE RESOURCES POLAND**



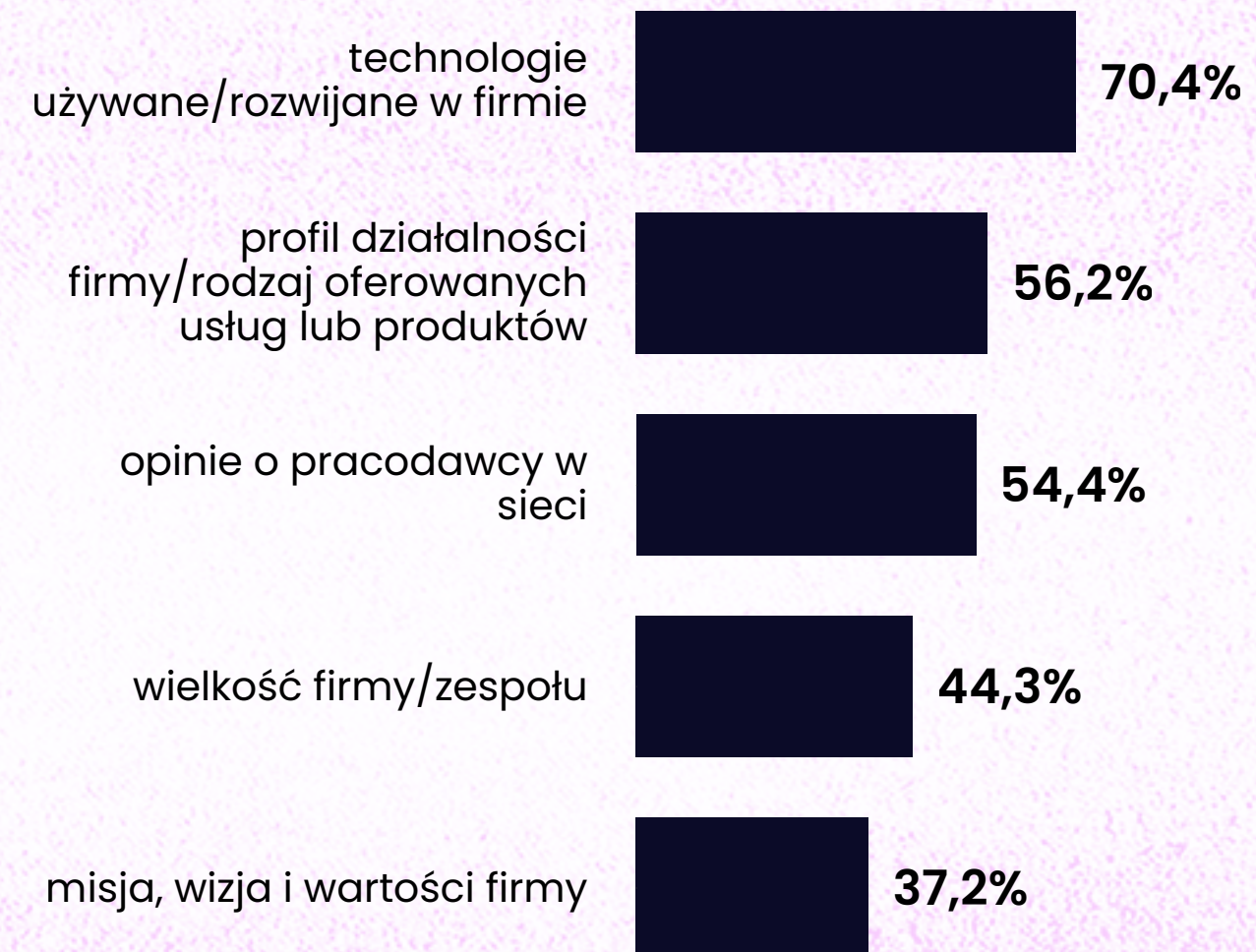
# Jakich informacji szukasz, zanim podejmiesz decyzję o aplikowaniu do konkretnej firmy? (wielokrotny wybór) – TOP 5

 **Węgry**



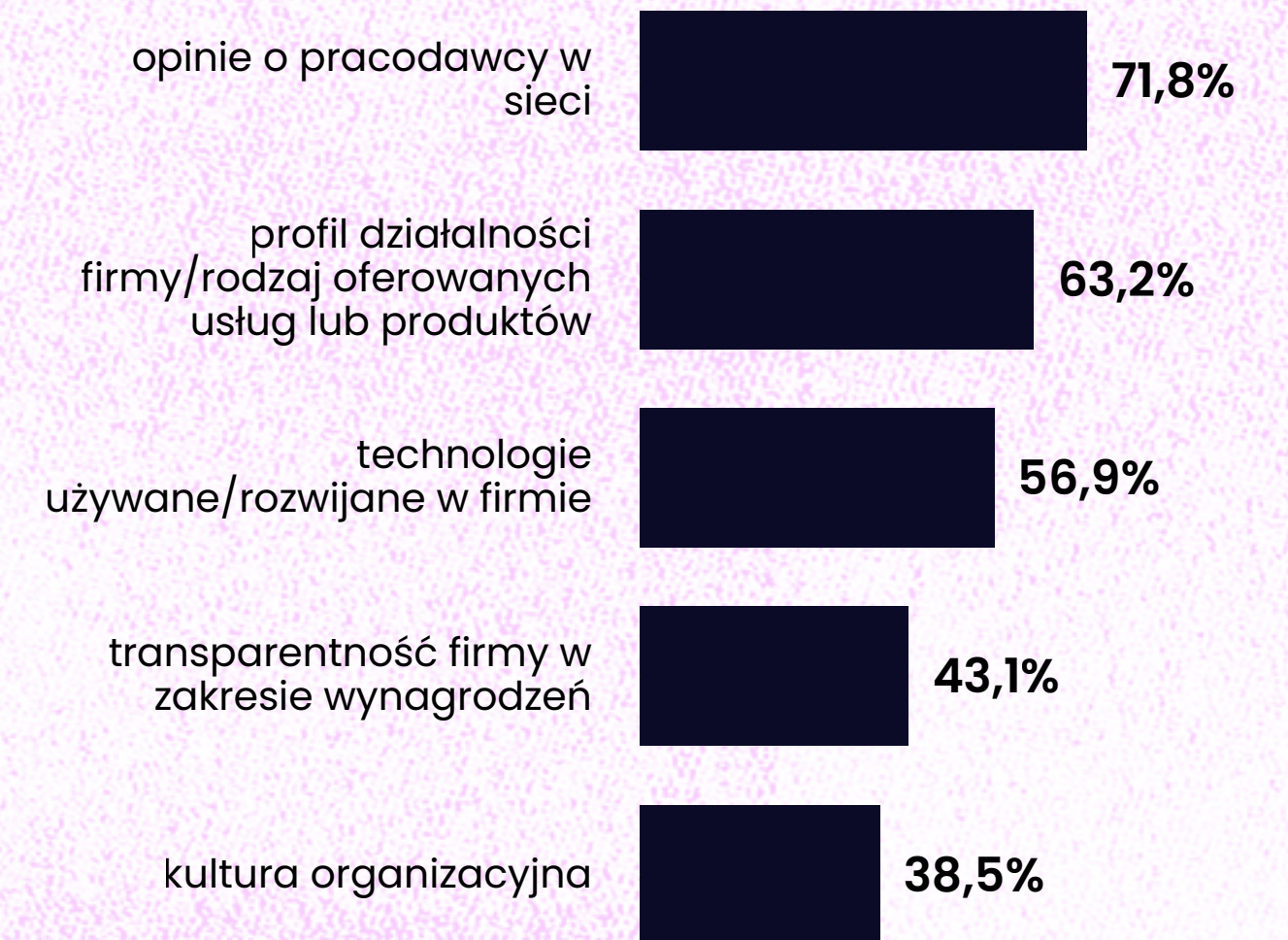
n=452

 **Czechy**



n=226

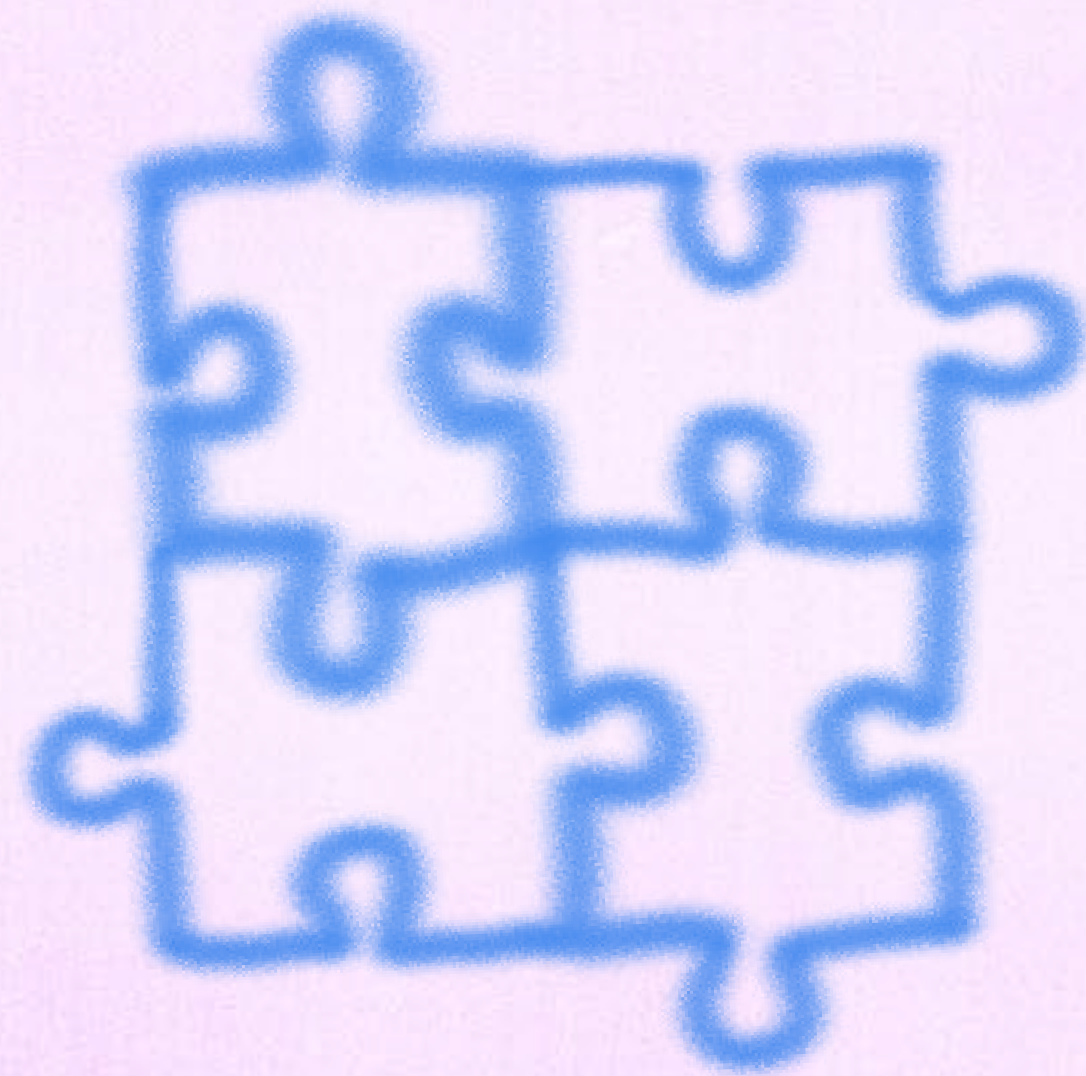
 **Ukraina**



n=174

# Co chcą wiedzieć kandydaci/kandydatki?

## Dopasowanie kulturowe i inkluzywność



**Kultura organizacyjna zyskuje coraz większe znaczenie w oczach kandydujących. W raporcie Candidate Experience z 2020 roku 36% specjalistów i specjalistek IT zwracało na nią uwagę przed aplikowaniem. Trzy lata później odsetek ten wynosi już 45%.**

Oznacza to, że prawie połowa potencjalnych kandydatów i kandydatek chce wiedzieć, kim jesteś. Pamiętaj o tym, myśląc o sekcji „O nas” na swojej stronie internetowej lub w firmowych mediach społecznościowych. Nie wystarczy jednak napisać jednego zdania o filozofii firmy. Ludzie chcą zobaczyć dowód.

Informacje te mają większe znaczenie dla kobiet (51,4%) niż mężczyzn (40,6%). Panie polegają również bardziej na opiniach innych osób na temat pracodawców (61% vs. 52%).

Widzimy tutaj pewien wzorzec: **grupy z mniejszą liczbą przedstawicieli i przedstawicielek** zwracają większą uwagę na dopasowanie kulturowe. 55% respondentów i respondentek identyfikujących się jako queer sprawdza kulturę organizacyjną firmy przed złożeniem aplikacji, czyli o 10 punktów procentowych więcej niż ogół osób badanych. Natomiast 27,9% z nich upewnia się, że pracodawca dba o różnorodność i inkluzywność.

W przypadku osób identyfikujących się jako queer, ich świadomość potrzeb innych grup jest również wyższa. Pomimo tego, że żadna z badanych osób identyfikujących się jako queer nie jest neuroróżnorodna, to ponad 30% zwraca uwagę na wsparcie firmy dla neuroróżnorodnych.

Autyzm jest odmiennym sposobem postrzegania świata i wchodzenia z nim w interakcje. Tylko 2 proc. spośród 400 tysięcy osób w spektrum autyzmu w Polsce pracuje zarobkowo. To jest wielka strata dla firm IT, które odrzucają ponadprzeciętne talenty już na etapie rekrutacji. Tym bardziejże autyzm i branża IT to połączenie wręcz idealne. Osoby z autyzmem mają szczególne predyspozycje do zostania wybitnymi specjalistami w obszarach analizy danych, rozpoznawaniu wzorców,

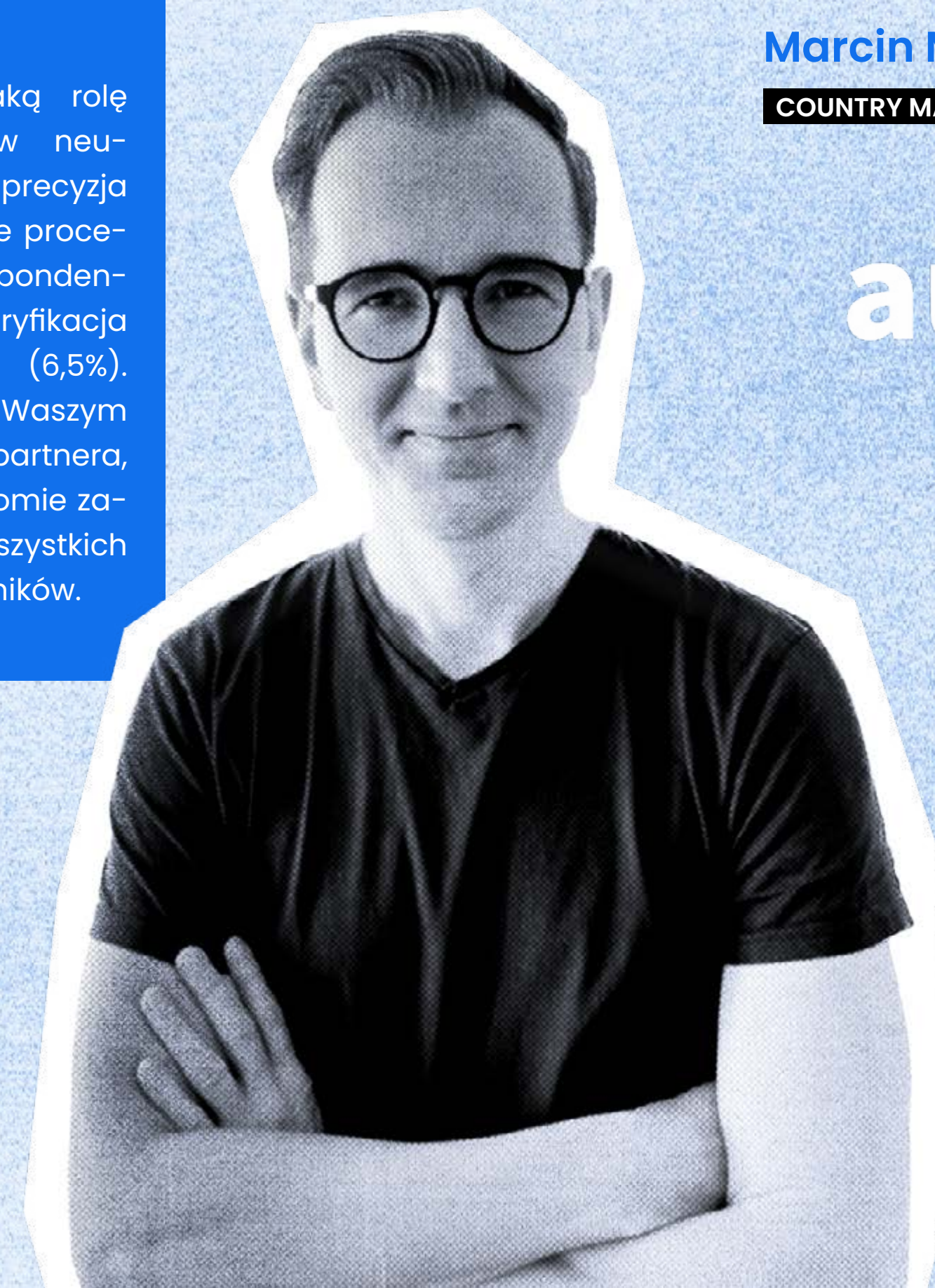
pisaniu kodu, przypadkach testowych, raportowaniu itp.

Raport NFJ pokazuje, jaką rolę w przyciąganiu talentów neuro różnorodnych ma precyzja w komunikacji na poziomie procesu rekrutacyjnego (22% respondentów), a także zbyt duża gloryfikacja umiejętności socjalnych (6,5%). Jeżeli neuro włączenie jest Waszym celem, warto poszukać partnera, który pomoże Wam świadomie zarządzić tym procesem we wszystkich fazach cyklu życia pracowników.

**Marcin Myśliwczyk**

**COUNTRY MANAGER POLAND** **AUTICON**

**auticon**



# Czego pracodawcy nie mówią kandydatom?

Podobnie jak w 2020 roku, w ogłoszeniach o pracy najczęściej brakuje **widetek wynagrodzeń**. Zauważyło to blisko 80% kandydatów i kandydatek w Polsce! Społeczność IT po raz kolejny zabrała głos: **transparentność jest najważniejsza**.

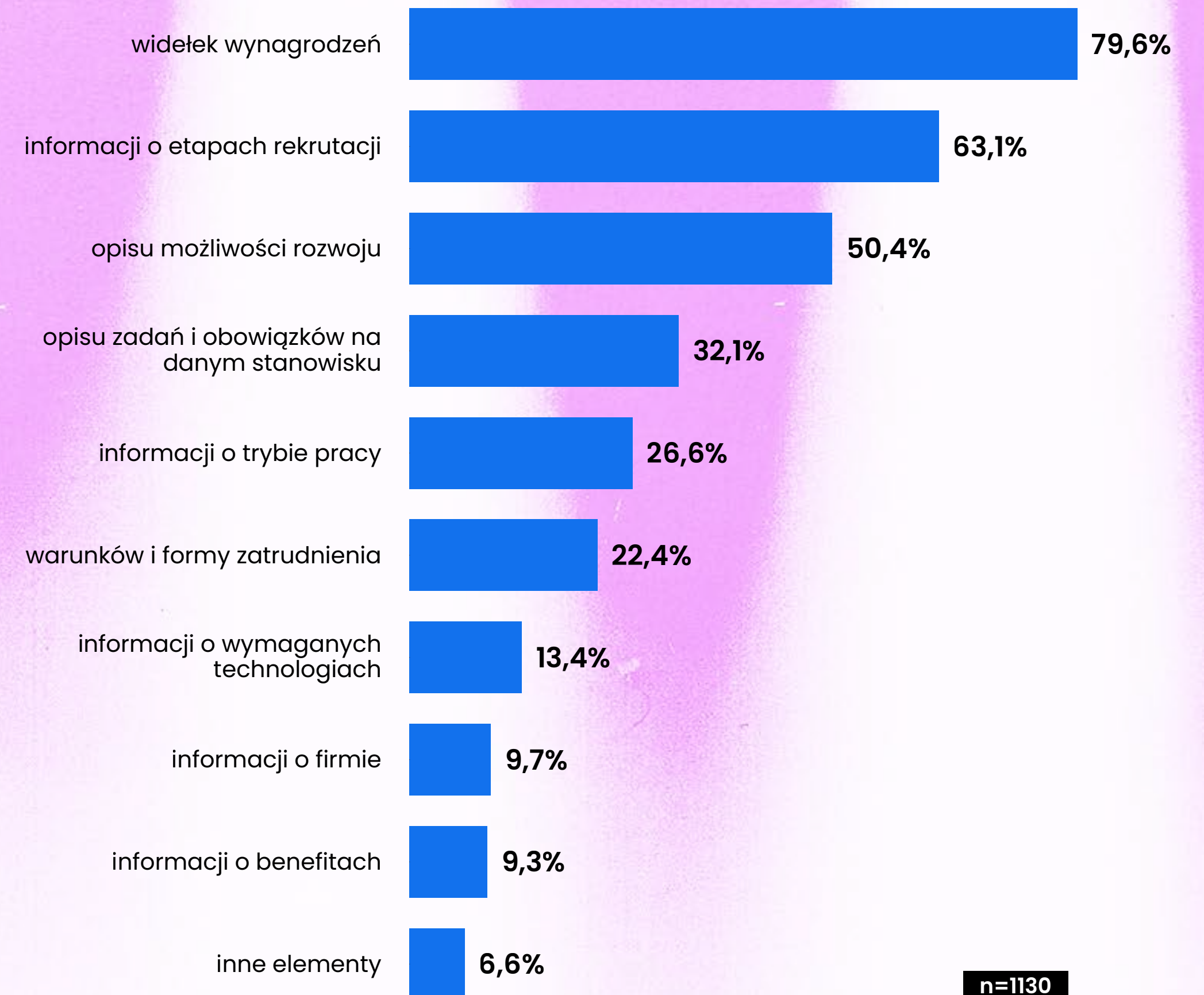
Im wyższy staż pracy, tym bardziej specjaliści zwracają uwagę na widełki płacowe w ogłoszeniach. Warto więc pamiętać, że bez informacji o wynagrodzeniu trudniej będzie przyciągnąć doświadczone osoby.

63,1% respondentów i respondentek wskazało, że w ogłoszeniach brakuje informacji o kolejnych etapach **procesu rekrutacyjnego**. Kandydujący przywiązują również dużą wagę do możliwości rozwoju w danej roli, a **połowa z nich zauważa, że ogłoszenia o pracy pomijają te informacje**.

Co ciekawe, trzy najczęściej pomijane elementy są dokładnie takie same jak w 2020 roku. Nadal powinniśmy starać się być bardziej uważni na potrzeby kandydujących, aby rekrutacja była bardziej efektywna. Wiedząc, czego ich zdaniem brakuje, wiemy, na co naprawdę zwracają uwagę.



CZEGO NAJCZĘŚCIEJ BRAKUJE W OGŁOSZENIACH O PRACY?  
(WYBIERZ MAX. 5 ODPOWIEDZI)



n=1130

# Czego najczęściej brakuje w ogłoszeniach o pracy? (wybierz max. 5 odpowiedzi)

 **Węgry**



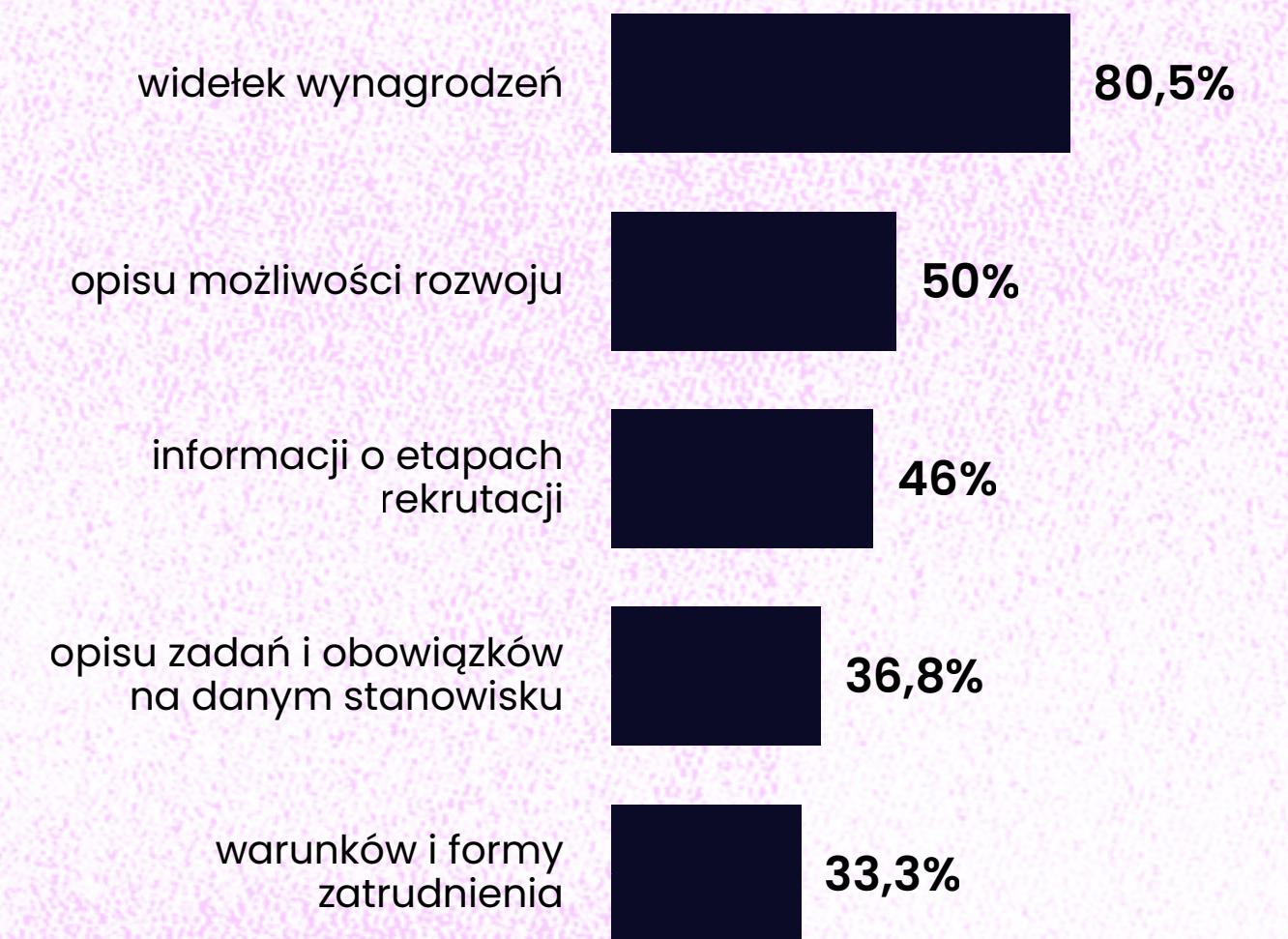
n=451

 **Czechy**



n=226

 **Ukraina**



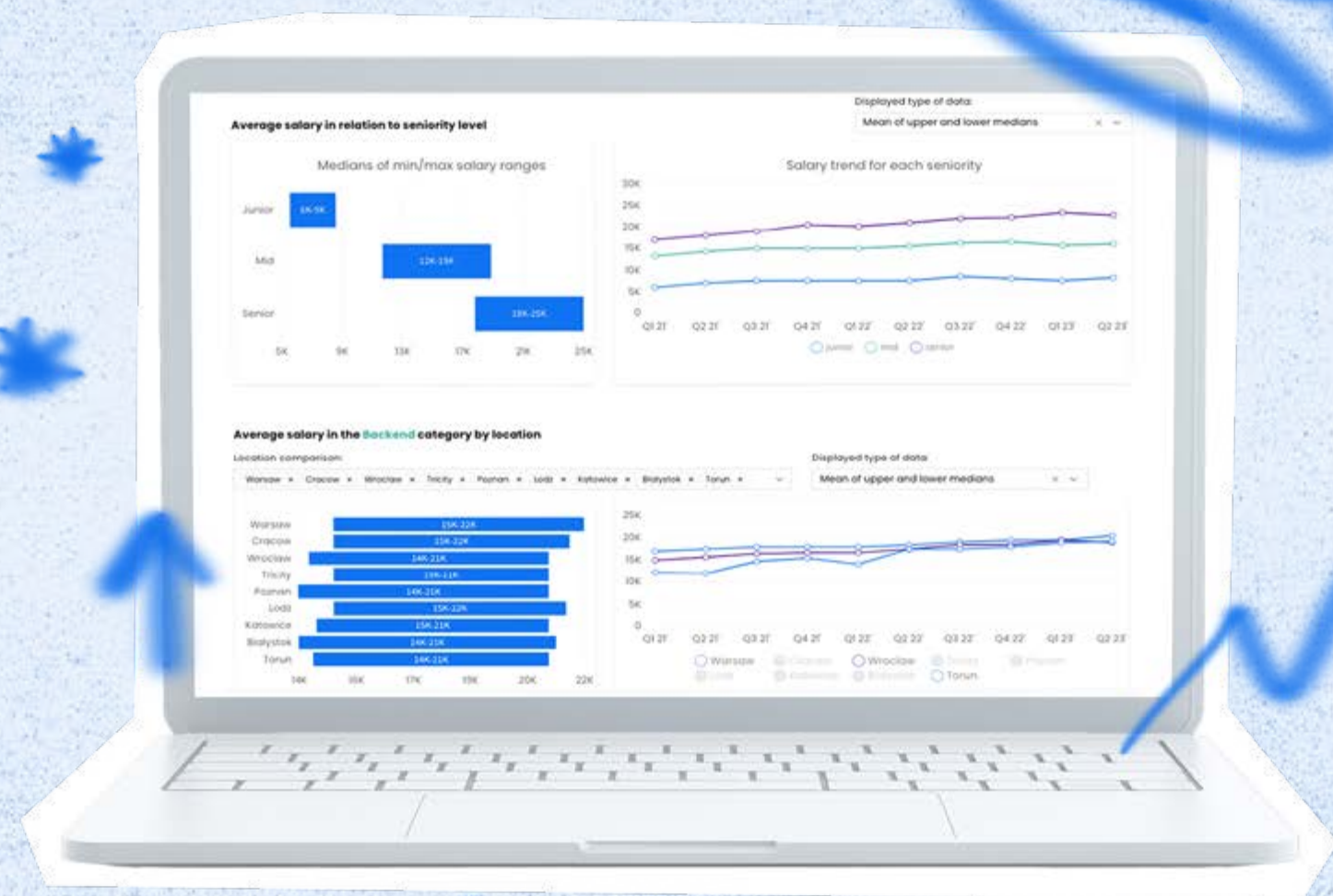
n=174

# Insights360

Raporty po Twojemu.  
Ty wybierasz dane,  
my je generujemy.

Dostęp live do danych  
z rynku pracy IT.

Analiza konkurencji,  
wynagrodzeń i trendów  
w jednym miejscu.



Insights360.  
Jeden raport. Wszystkie odpowiedzi.

Chcę spróbować



APLIKOWANIE



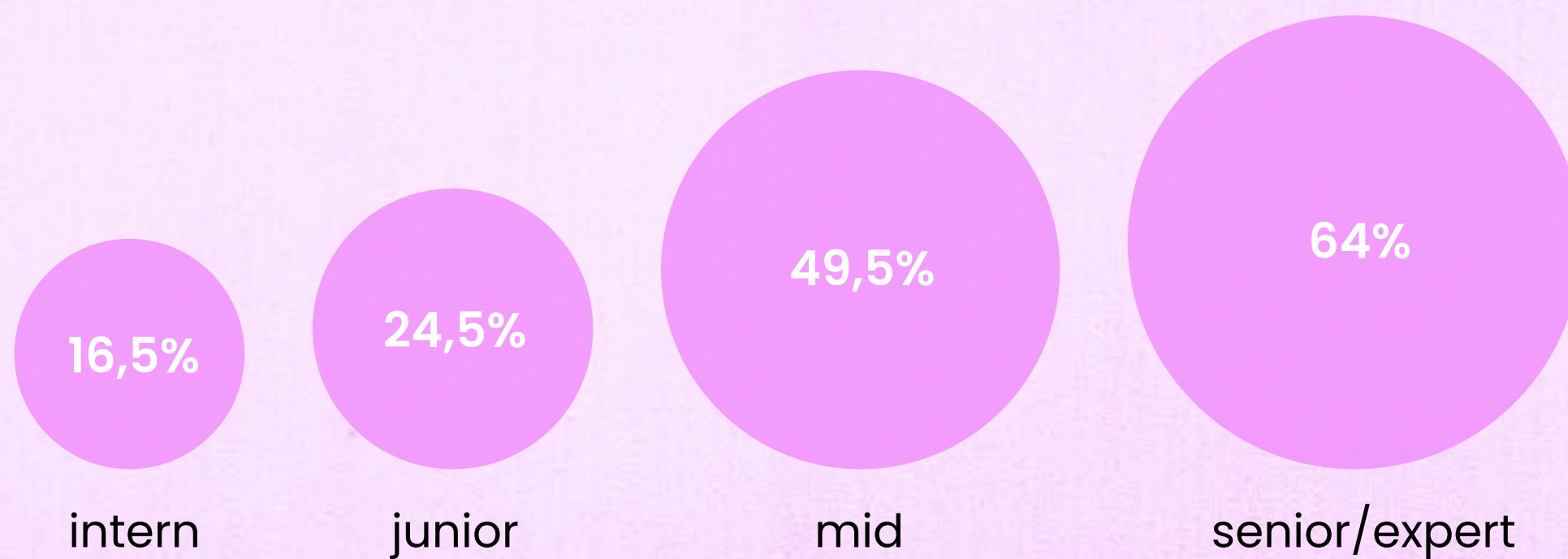
# Nie wszystko złoto...

Jak wspomniano wcześniej, im bardziej doświadczony kandydat, tym ważniejsze są dla niego widełki płacowe.

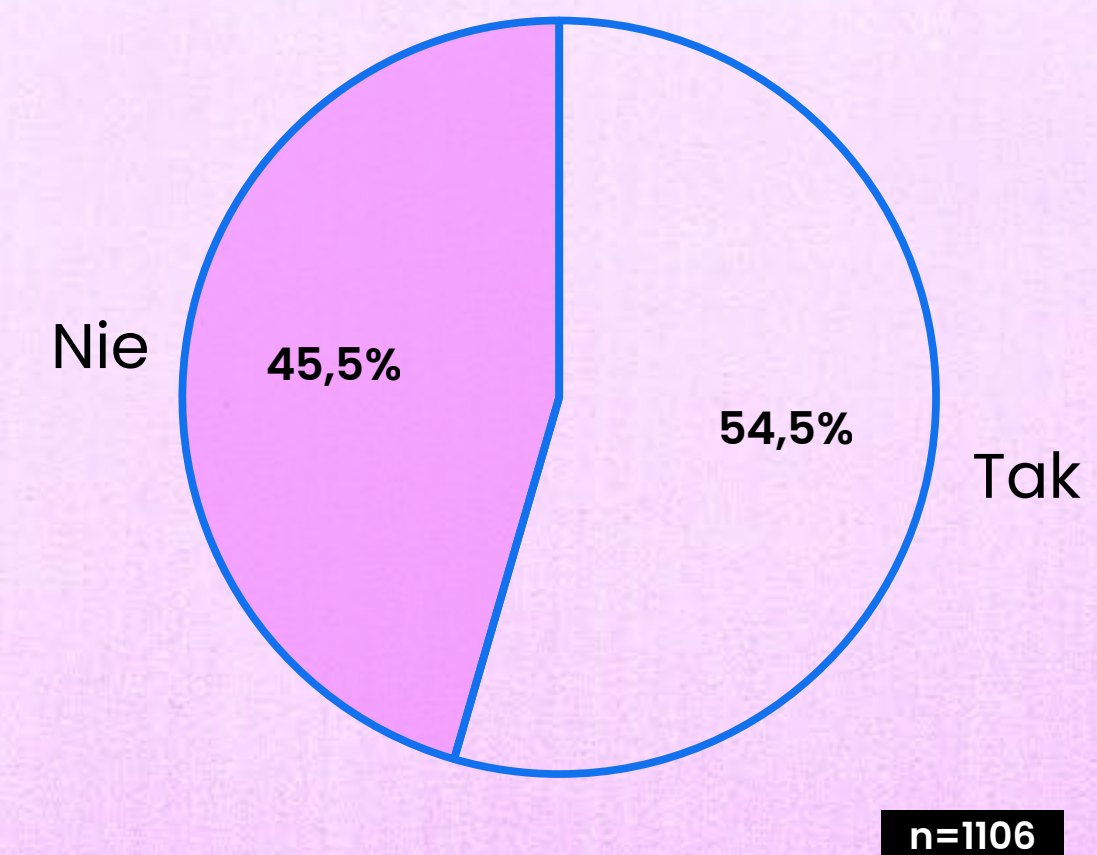
Osoby na stażu i juniorskie są na początku swojej drogi zawodowej, więc nie mogą sobie pozwolić na przebieganie w ofertach pracy. Dlatego też większość z nich aplikuje, nawet nie wiedząc, ile mogą zarobić.

Jeśli jednak próbujesz zatrudnić osobę na stanowisko średniego szczebla, połowa kandydatów i kandydatek odrzuci Twoją ofertę tylko dlatego, że nie zawiera ona proponowanego wynagrodzenia. Jest to nawet więcej w przypadku ról seniorskich i eksperckich – 64% kandydatów i kandydatek ignoruje takie ogłoszenia!

**Publikując ogłoszenia o pracy bez przedziałów wynagrodzeń, tracisz prawie połowę kandydujących.**



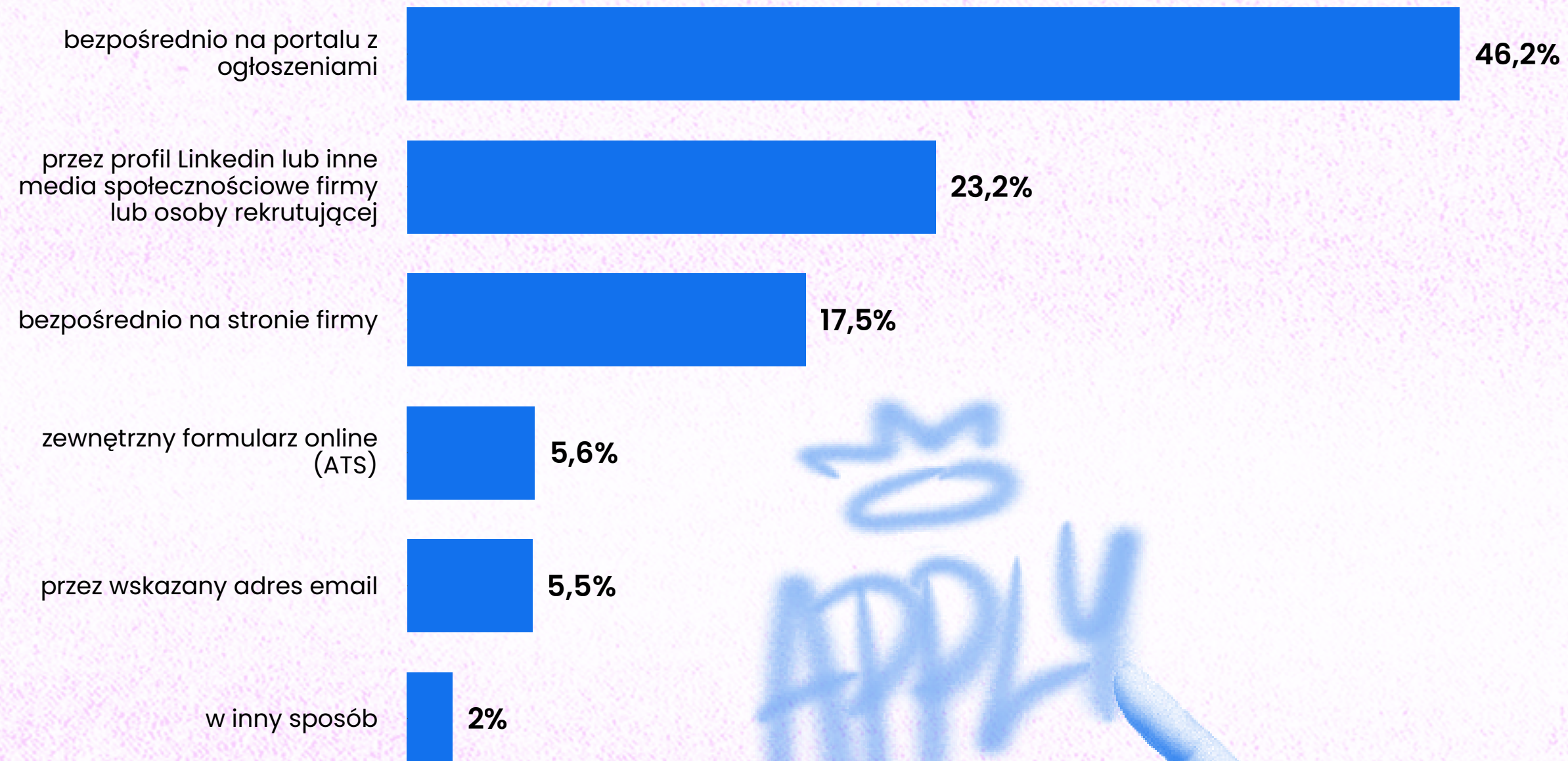
CZY APLIKUJESZ NA OGŁOSZENIA O PRACY BEZ PODANYCH WIDELK WYNAGRODZENIA?



# Wysyłanie aplikacji

W JAKI SPOSÓB WOLISZ APLIKOWAĆ NA OGŁOSZENIA O PRACY?

n=1106



Jeśli uwielbiasz swój system ATS\*, to nie spodoba Ci się ta informacja. Okazuje się, że **większość kandydatów i kandydatek IT woli aplikować bezpośrednio przez portale pracy lub media społecznościowe.**

Aż 88% kandydatów i kandydatek z branży IT przynajmniej raz porzuciło proces aplikacyjny, ponieważ zostali przekierowani z portalu rekrutacyjnego do zewnętrznego formularza ATS.

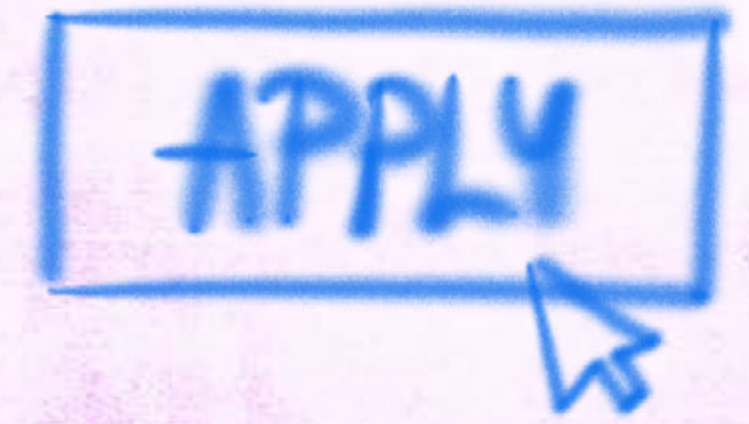
Na **nofluffjobs.com**, zanim kandydujący przejdą do zewnętrznego formularza ATS, mogą wypełnić swoje dane kontaktowe w ogłoszeniu o pracy. W ten sposób możemy później połączyć ich z pracodawcą, nawet jeśli nie uzupełnią zewnętrznego formularza i wyślą wiadomość z przypomnieniem. Kontakt zostanie również automatycznie zapisany w Panelu Pracodawcy.



ATS - (Applicant Tracking System) - oprogramowanie używane do organizowania i śledzenia procesów rekrutacji oraz danych osobowych kandydujących.

\*Badanie „Jak szukasz pracy?”, 2022, No Fluff Jobs, n=430.

# Aplikować bez względu na wszystko?



57,2% kandydatów i kandydatek IT przyznało, że aplikowało na stanowiska wymagające wyższego poziomu doświadczenia. Z drugiej strony, 1 na 3 osoby aplikowała na stanowiska wymagające niższego doświadczenia.

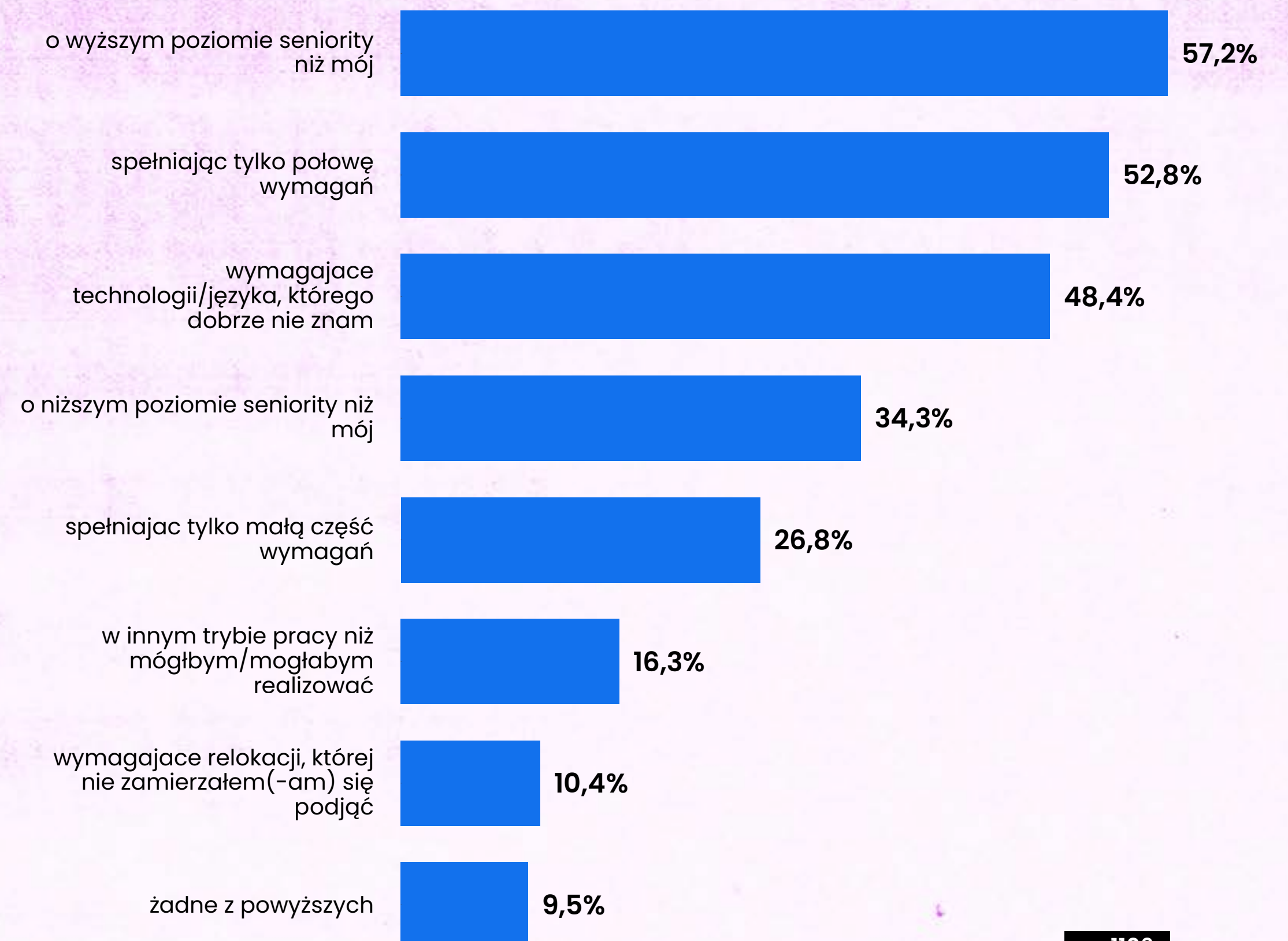
Wygląda na to, że kandydaci i kandydatki mają nadzieję, że granice między tymi poziomami nie zawsze są tak sztywne i chcą spróbować szczęścia.

57% kandydatów i kandydatek aplikowało również na ogłoszenia, w których spełniali tylko połowę wymagań, a 1 na 4 osoby aplikowała na oferty,

w których spełniała tylko niewielką część. Wydaje się to raczej sprzeczne z intuicją, biorąc pod uwagę fakt, że branżę IT postrzega się jako tzw. rynek pracownika.

Wygląda na to, że albo kandydaci i kandydatki nie mogą znaleźć stanowisk, na które mają kwalifikacje, albo wymagania w ogłoszeniach o pracy są nieodpowiednio opisane. Powinniśmy być ostrożni w zakładaniu, że aplikujący kierują się jedynie chęcią wyższego wynagrodzenia, zwłaszcza że 40,5% seniorów/seniorek i ekspertów/ekspertek oraz 39,1% specjalistów i specjalistek średniego szczebla aplikowało na stanowiska o niższym doświadczeniu.

## ZDARZYŁO MI SIĘ APLIKOWAĆ NA STANOWISKO... (WIELOKROTNY WYBÓR)



n=1106

# Zdarzyło mi się aplikować na stanowisko...

(3 najczęściej wybierane odpowiedzi)

 **Węgry**

o wyższym poziomie seniority niż mój

**53,5%**

spełniając tylko połowę wymagań

**46,2%**

wymagające technologii/języka, którego dobrze nie znam

**49,4%**

**n=439**

 **Czechy**

o wyższym poziomie seniority niż mój

**42,3%**

spełniając tylko połowę wymagań

**46%**

wymagające technologii/języka, którego dobrze nie znam

**47,4%**

**n=213**

 **Ukraina**

o wyższym poziomie seniority niż mój

**53,1%**

spełniając tylko połowę wymagań

**46,3%**

wymagające technologii/języka, którego dobrze nie znam

**61%**

**n=164**

Z badania Światowego Forum Ekonomicznego wynika, że 50,6% firm spodziewa się trudności z dostępnością talentów na rynku pracy w latach 2023–2027\*. Z kolei z raportu Polskiego Instytutu Ekonomicznego wiemy, że już w 2022 r. 64% firm w Polsce zatrudniło mniej specjalistów i specjalistek IT, niż miało w planach\*\*.

Nie ulega wątpliwości, że organizacje muszą coraz bardziej starać się, aby przyciągnąć kandydatów i kandydatki. A najlepszym sposobem na dowiedzenie się, jak to zrobić, jest – tylko i aż – wysłuchanie tego, co mają do powiedzenia.

Zarówno w badaniu z 2020 r., jak i w tegorocznym, na pierwszy plan wysuwa się transparentność. Dla

64% kandydujących w IT najgorszą rzeczą w rekrutacji jest niemożność lub niechęć drugiej strony do ujawnienia proponowanego wynagrodzenia. Prawie połowa w ogóle nie aplikuje na ogłoszenia bez widełek płacowych.

Biorąc pod uwagę powyższe, to właśnie dążenie do szczerości, transparentności i grania w otwarte karty od samego początku procesu rekrutacyjnego powinno być pierwszym krokiem każdej organizacji. Współpracujemy z firmami, wspierając je w zatrudnianiu w IT już od prawie dekady i widzimy, że wysoki poziom otwartości i szczegółowości, w tym widełki w każdym ogłoszeniu, koreluje z adekwatnością kandydatów i kandydatek. Czyli to działa.

**Paulina Król**

**CHIEF PEOPLE AND OPERATIONS OFFICER**

**NO FLUFF JOBS**

**NO<sup>TM</sup>  
FLUFF  
JOBS**



\*The Future of Jobs Report, Światowe Forum Ekonomiczne, 2023

\*\*Ilu specjalistów IT brakuje w Polsce?, Polski Instytut Ekonomiczny, 2022

# W TOKU REKRUTACJI



# Wykorzystanie AI



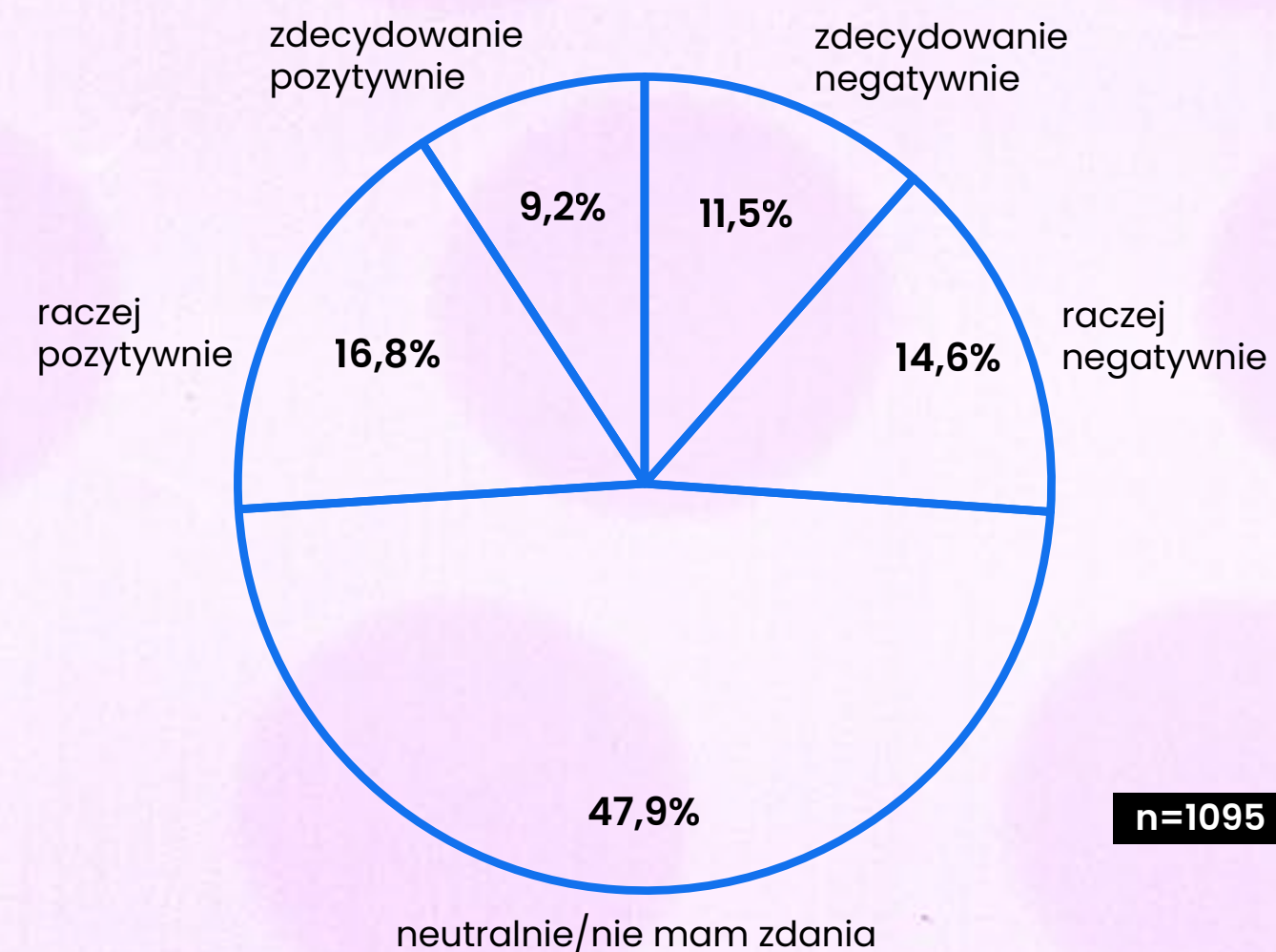
Sztuczna inteligencja jest obecna w procesach rekrutacyjnych, głównie poprzez wspomaganie rekruterów i rekrutek w rutynowych i powtarzalnych zadaniach. Jak się jednak okazuje, kandydaci/kandydatki również z niej korzystają. 11,3% z nich korzystało ze sztucznej inteligencji podczas wykonywania zadań rekrutacyjnych.

Najbardziej polegali na niej stażyci i stażystki – 23,3% przyznało, że używało AI w zadaniu rekrutacyjnym. Możemy spodziewać się, że sztuczna inteligencja będzie odgrywać coraz większą rolę w zatrudnianiu, w miarę jak kolejne pokolenia będą wchodzić na rynek pracy.

Podobny wniosek nasuwa się, gdy spojrzymy na to, jak kandydaci postrzegają wykorzystanie sztucznej inteligencji w zadaniach rekrutacyjnych. Największą grupą, która postrzega to jako zjawisko negatywne, są seniorzy/seniorki i eksperci/ekspertki (30%), podczas gdy nastawienie stażystów/stażystek jest najbardziej pozytywne (33,3%).

Ogólnie widzimy, że pomimo tego, że sztuczna inteligencja stała się wszechobecna w ciągu ostatnich kilku miesięcy, kandydaci i kandydatki nadal nie mają silnych przekonań co do korzystania z niej podczas procesów rekrutacji. Prawie połowa stwierdziła, że jest neutralna wobec tego tematu lub nie ma zdania, a pozostałe odpowiedzi równoważą się nawzajem.

JAK OCENIASZ KORZYSTANIE Z NARZĘDZI AI PRZEZ SPECJALISTÓW/SPECJALISTKI IT PODCZAS ZADAŃ REKRUTACYJNYCH?





Większość organizacji nie korzysta z pomocy AI w procesach rekrutacyjnych, ale sami kandydujący oceniają użycie AI w rozwiązywaniu zadań jako neutralne. Podzielam tę neutralną perspektywę i uważam, że **kluczem do sukcesu jest świadome wykorzystanie AI**.

W naszej organizacji podchodzimy do tego odważnie, odpowiedzialnie i oryginalnie. Nasze otwarte podejście do AI pozwala na testowanie

nieoczywistych metod, również w rekrutacji. **Nie tylko nie wykluczamy, ale czasem zachęcamy kandydatów i kandydatki do korzystania z AI**, by mogli pokazać siebie przez pryzmat najlepszych kompetencji. A umiejętność pisania promptów dla uzyskania odpowiedniego rozwiązania zadania jest pożądaną kompetencją, która będzie zyskiwać w oczach pracodawców coraz bardziej.

**Katarzyna Gajda-Mąka**

**IT RECRUITMENT TEAM LEADER**

**RINGIER AXEL SPRINGER POLAND**

**ringier**  
**axel springer**



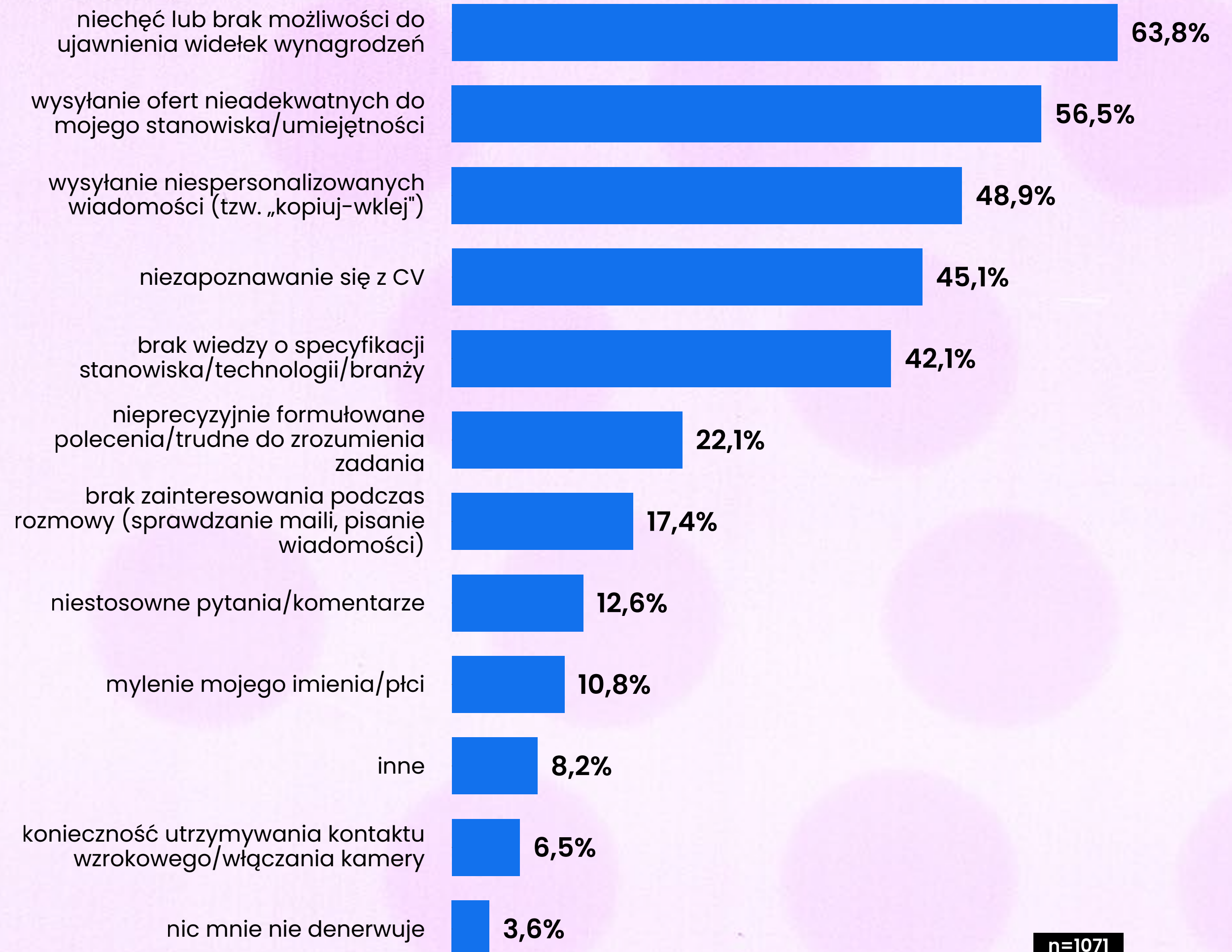
# Potrzeba zmian

## Co najbardziej przeszkadza kandydatom i kandydatkom IT w komunikacji z rekruterami i rekruterkami?

Ponownie na pierwszy plan wysuwają się widełki płacowe (a raczej ich brak), które wskazało 63,8% badanych. Podobne wyniki uzyskaliśmy w badaniu Candidate Experience w 2020 roku. I ponownie, im wyższy staż pracy, tym większy jest to problem (dla 43% juniorów/junierek w porównaniu do około 68% osób na stanowiskach średniego i wyższego szczebla).



CO NAJBARDZIEJ DENERWUJE CIĘ W KONTAKCIE Z REKRUTERAMI/REKRUTERKAMI? (WYBIERZ MAX. 5 ODPOWIEDZI)



n=1071

# Potrzeba zmian

Drugą najmniej lubianą rzeczą przez kandydatów i kandydatki IT jest otrzymywanie ofert pracy, które nie są dopasowane do ich profilu (56,5%). W przypadku najbardziej doświadczonych specjalistów i specjalistek jest to na pierwszym miejscu (71,9%).

W porównaniu do badania z 2020, tym razem znacznie **mniej kandydatów/kandydatek wskazało nieznajomość technologii, stanowiska lub branży** przez rekruterów/rekruterki.

Jeśli chodzi o zadawanie **nieodpowiednich pytań**, z innych badań wiemy, że kandydatów i kandydatki w Polsce pyta się np. o stan cywilny (31%) i posiadanie dzieci (27%), a w przypadku kobiet o plany dotyczące założenia rodziny (27%)\*. W branży IT można zauważyć, że mniej reprezentowane grupy częściej zauważają ten problem.

CO NAJBARDZIEJ DENERWUJE CIĘ W KONTAKCIE Z REKRUTERAMI/REKRUTERKAMI?

58%

42,1%

Nieznajomość technologii, branży, stanowiska

12,6%

kobiety: 15,4%  
mężczyźni: 10,5%

osoby identyfikujące się jako queer: 16,3%

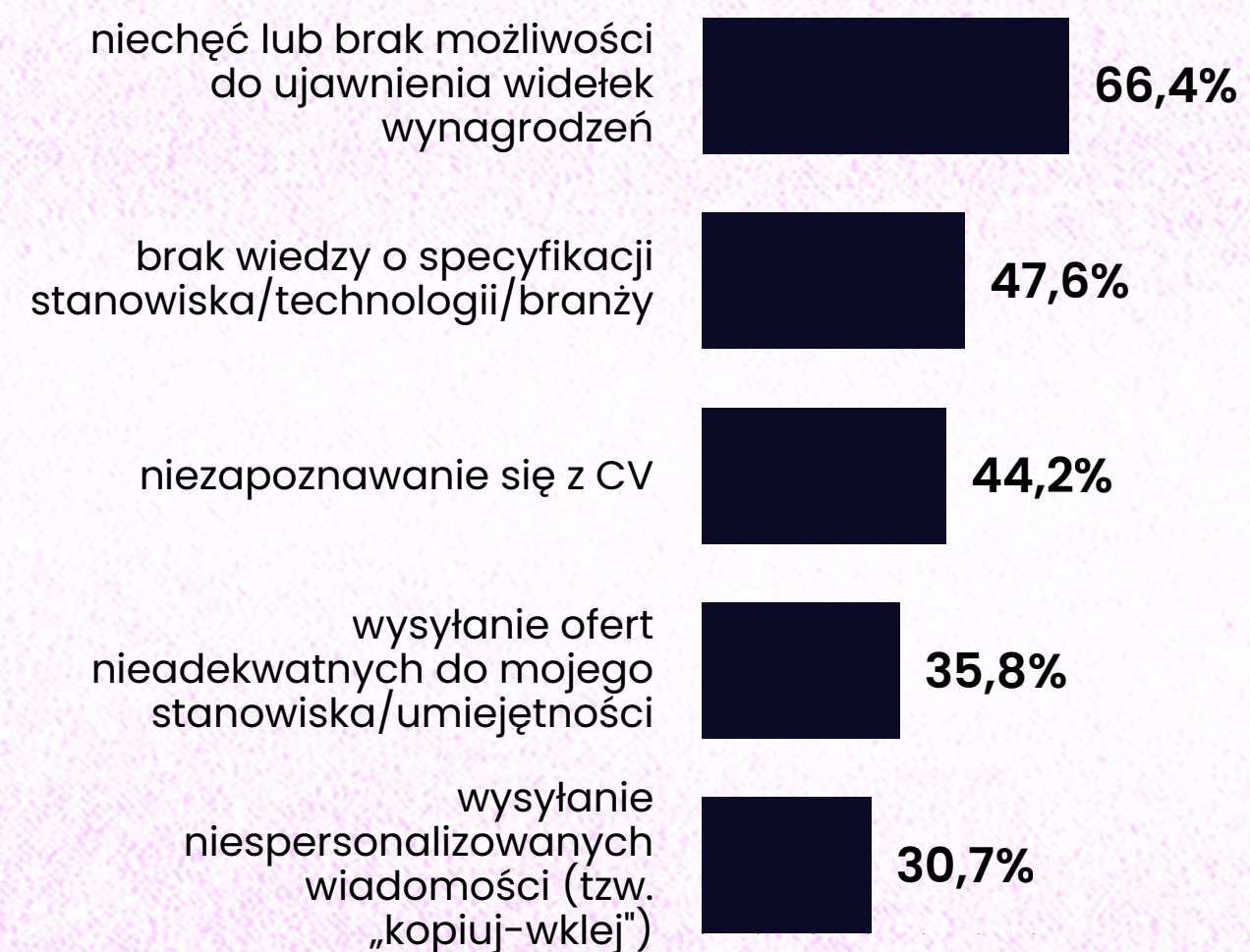
Zadawanie nieodpowiednich pytań



\*MASMI Poland for No Fluff Jobs, 2022

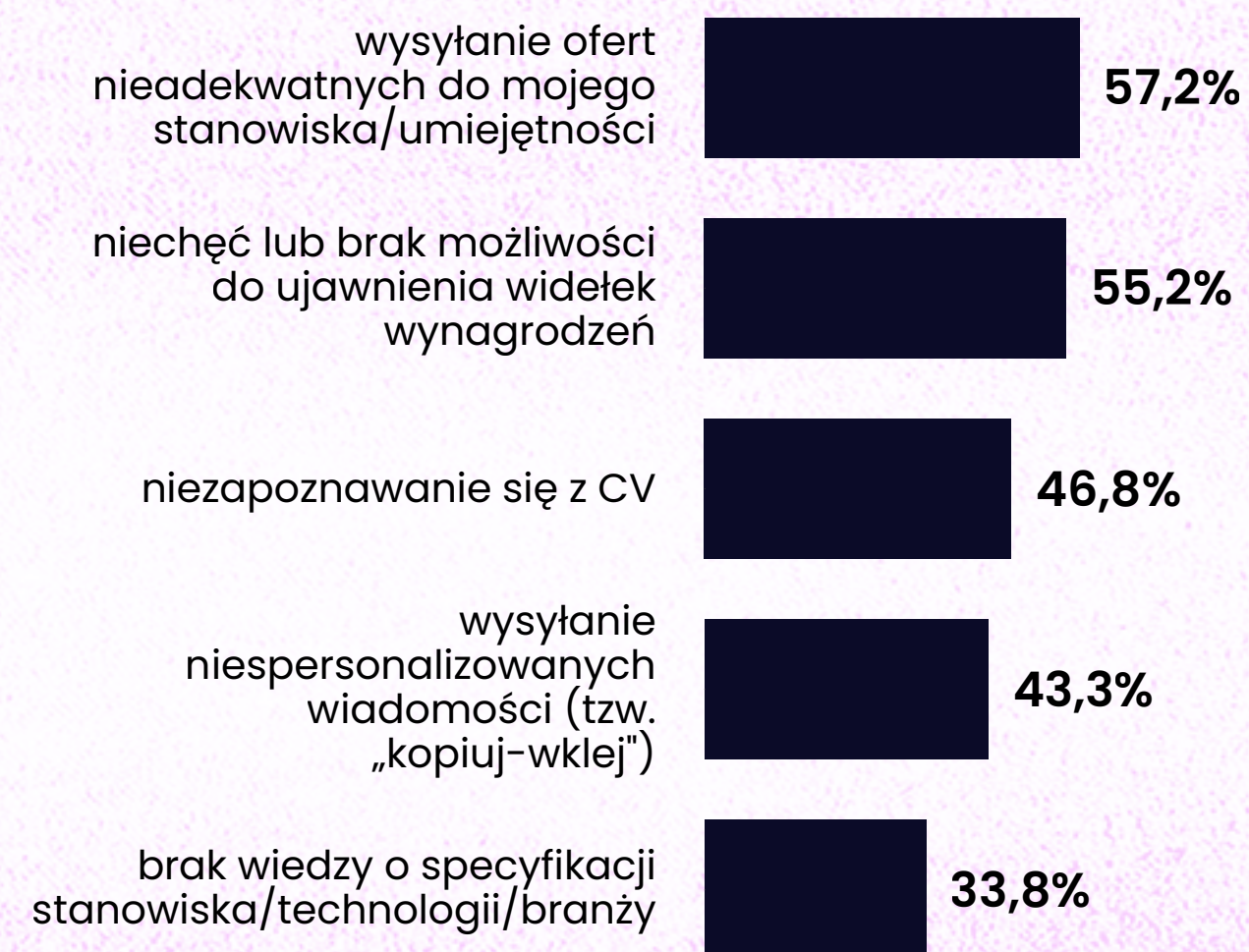
# Co denerwuje Cię najbardziej w kontakcie z rekruterami/rekruterkami? (wybierz max. 5 odpowiedzi)

 **Węgry**



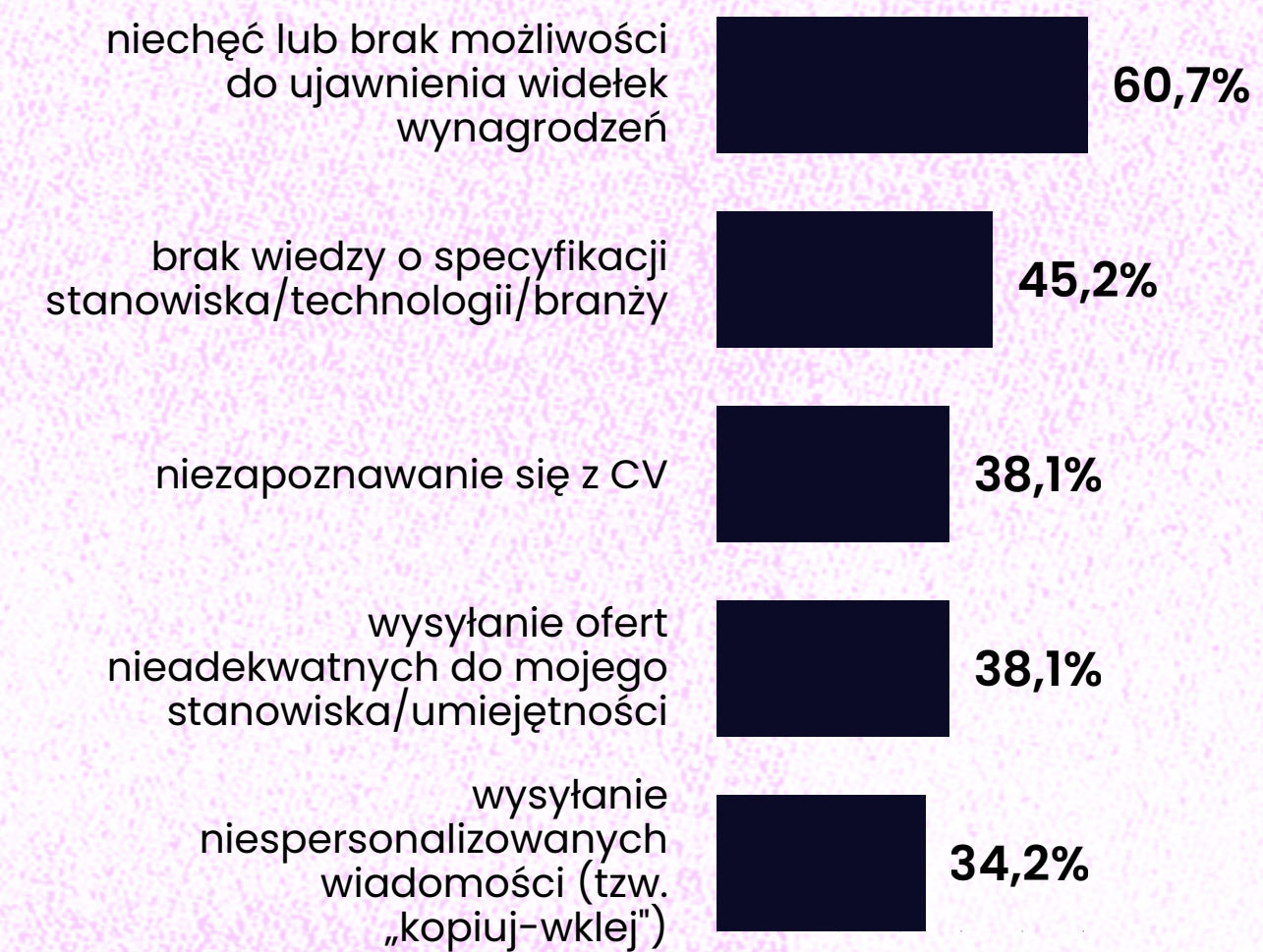
n=414

 **Czechy**



n=201

 **Ukraina**



n=155

# Nie tylko IT

**Szanujemy każdą branżę.**

**Teraz na No Fluff Jobs możesz rekrutować również w marketingu, sales, HR, finansach, inżynierii i innych.**

**Rekrutuj z No Fluff Jobs**



**DECYZJA**



Na dynamicznie zmieniającym się rynku IT, na którym rekrutacja odgrywa kluczową rolę, wciąż jest wiele do poprawy, jeśli chodzi o informację zwrotną po rozmowach kwalifikacyjnych. Pomimo tego, że jest to niezbędne narzędzie do nawiązywania pozytywnych relacji z potencjalnymi pracownikami, 69% kandydatów otrzymuje informacje zwrotne rzadko lub czasami. Ponad 25% nigdy też nie dzieli się żadnymi spostrzeżeniami z rekruterami i rekruterkami. Pokazuje to, że jest miejsce na budowanie dialogu w obu kierunkach.

Dane pokazują również, że kandydaci odrzucają oferty pracy z powodu

niesatysfakcjonujących warunków finansowych i niedopasowania do kultury organizacyjnej.

W wyścigu o przyciągnięcie największych talentów pracodawcy muszą skupić się na jakości komunikacji z kandydatami, a także na wrażeniu, jakie robi firma podczas procesów rekrutacyjnych. Potrzeba bycia zrozumianym i zaproponowania godziwej kwoty za posiadane kompetencje musi być spełniona i zakomunikowana w przejrzysty i autentyczny sposób. W erze cyfrowej takie osobiste podejście i empatia mogą stać się naszym największym atutem.

Dlatego tak ważne jest, aby nie traktować kandydatów jak „100 innych osób czekających w kolejce”, ale zastanowić się, co możemy zrobić, aby przyciągnąć i zatrzymać najlepszych. Na podstawie moich obserwacji z kursów Future Collars, zrozumienie realiów rynku pracy IT jest jednym z głównych wyzwań dla kandydatów i kandydatek. Rekruterzy i rekruterki mogą pomóc się po nim poruszać, komunikując się w jasny, przejrzysty sposób i zapewniając wsparcie na każdym etapie procesu rekrutacji.

**Joanna Pruszyńska-Witkowska**

**VC CEO FUTURE COLLARS**

**FUTURE  
COLLARS.**



# Feedback działa w obie strony

**69,1% kandydatów/kandydatek IT otrzymuje informacje zwrotne od rekruterów i rekrutek czasami lub rzadko, a 8% nigdy.**

Zaledwie 4% badanych otrzymało informację zwrotną po każdym procesie rekrutacji.

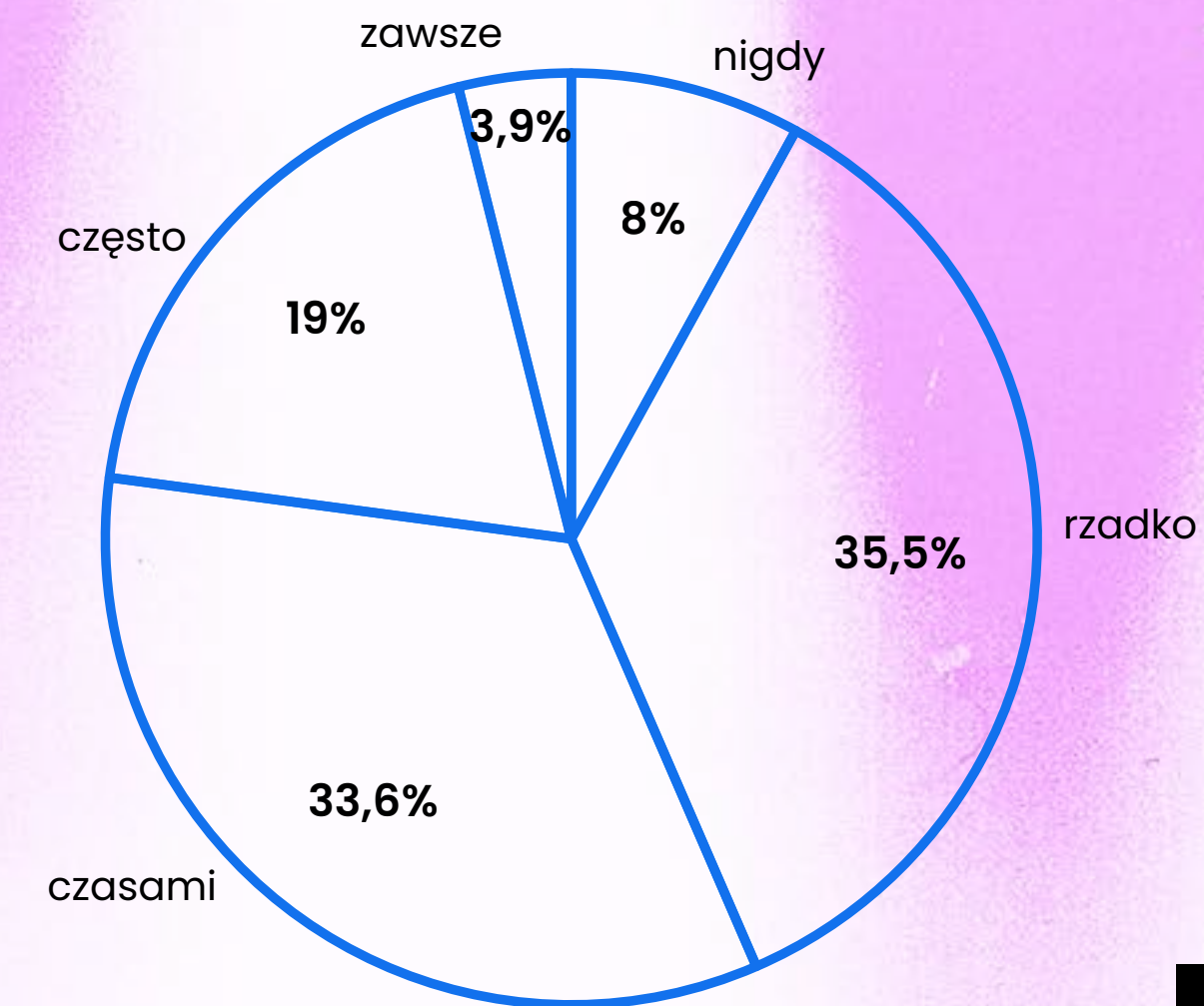
Najmniej doświadczeni kandydaci/kandydatki otrzymują jeszcze mniej informacji zwrotnych (ponad połowa zarówno stażystów, jak i juniorów nigdy ich nie otrzymała lub otrzymywała je rzadko).



Jak zawsze, istnieją dwie strony medalu, więc zapytaliśmy również kandydujących, jak często oni oferują feedback rekrutującym. **26,4% nigdy tego nie robiło.** Ponad połowa robi to rzadko lub czasami.

Świadomość tego, jak cenna jest informacja zwrotna, rośnie wraz z doświadczeniem. 43% osób na poziomie intern i 35,2% na poziomie junior nigdy nie podzieliło się swoimi spostrzeżeniami, w porównaniu do 19,5% seniorów/seniorek.

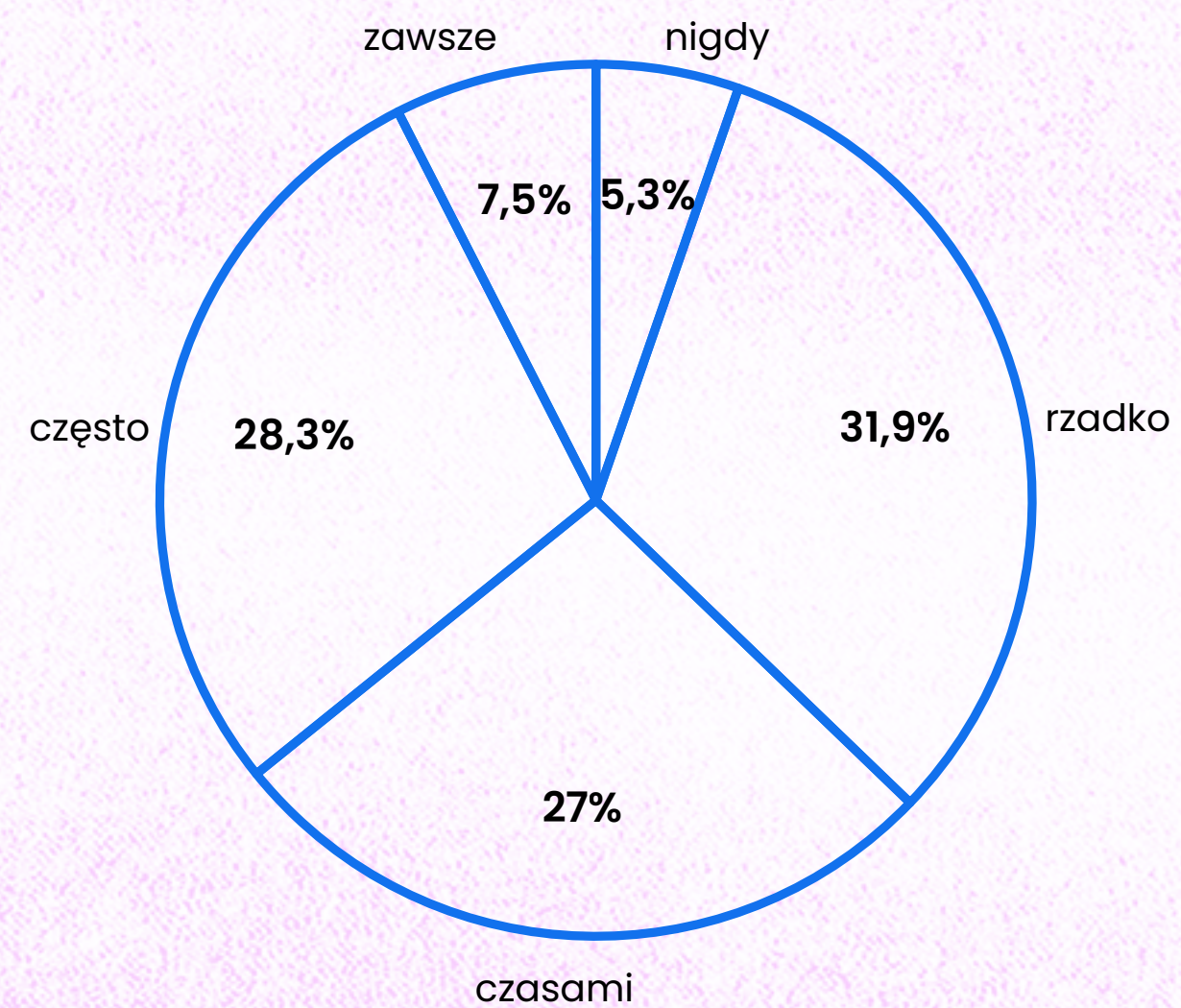
## JAK CZĘSTO OTRZYMUJESZ FEEDBACK PO ROZMOWACH REKRUTACYJNYCH?





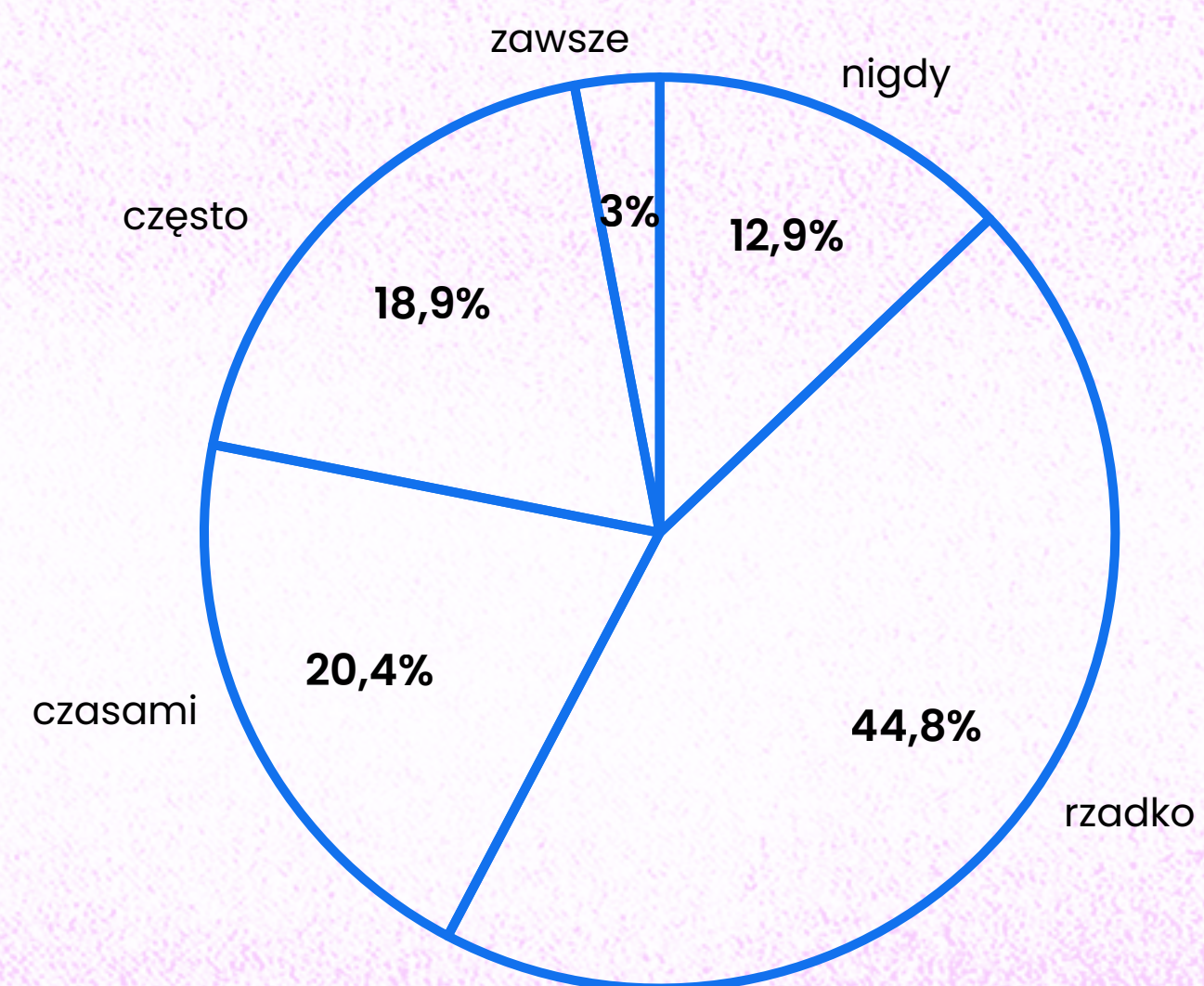
# Jak często otrzymujesz feedback po rozmowach rekrutacyjnych?

 **Węgry**



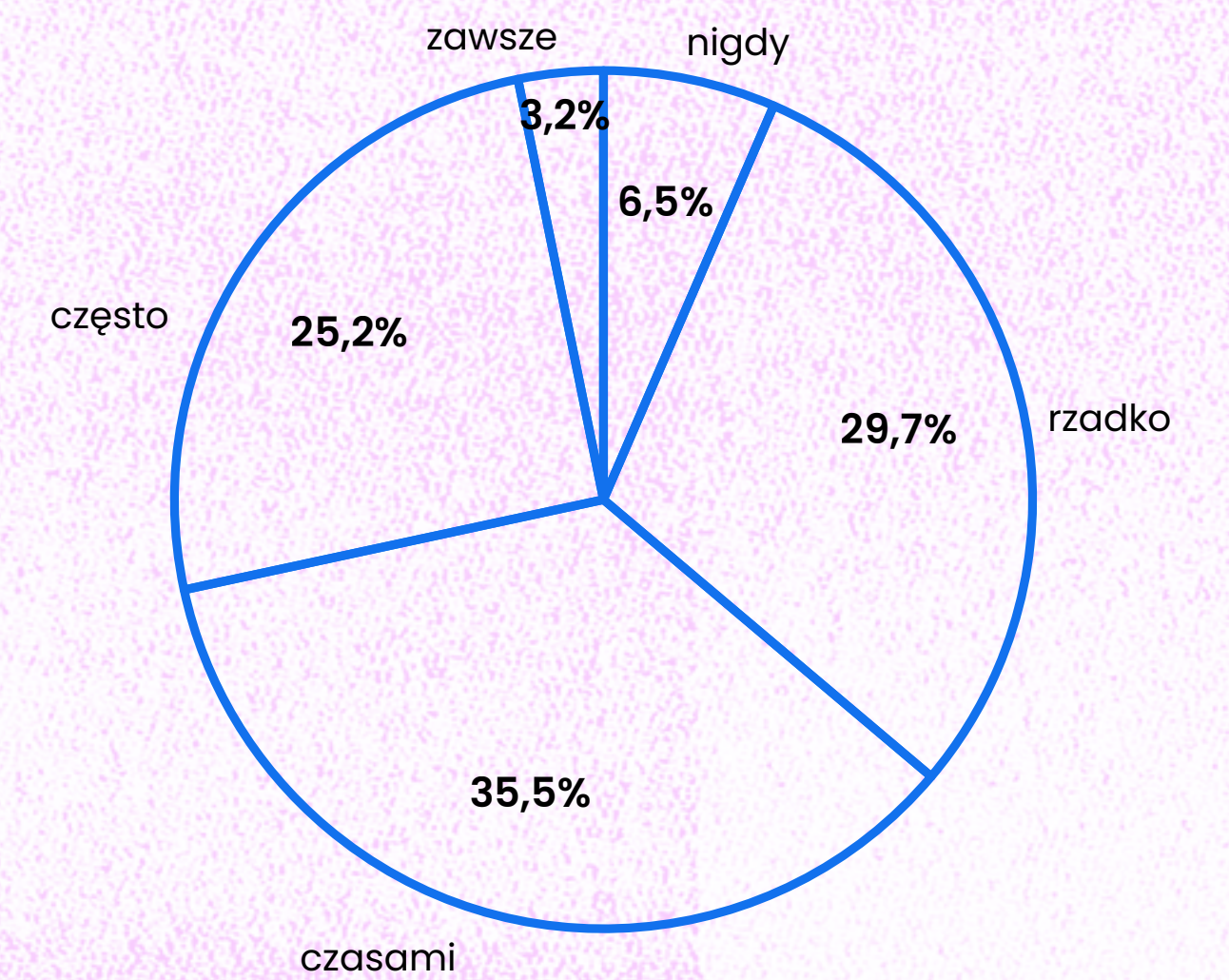
**n=414**

 **Czechy**



**n=201**

 **Ukraina**



**n=155**

Kandydaci i kandydatki odrzucają oferty z wielu powodów, jednakże na pierwszym miejscu znajduje się niskie wynagrodzenie na oferowanym stanowisku. To raczej niktogo nie powinno dziwić. Pieniądże są dużą motywacją do zmiany pracy. Zaraz po wynagrodzeniu ankietowani zwracają uwagę na „candidate experience” oraz czas oczekiwania na ofertę.

Patrząc na ten temat ze strony rekrutera/rekruterki, jednym z częstszych powodów odrzucenia oferty przez kandydata/kandydatkę jest... kontroferta od obecnego pracodawcy.

Na tak mocno konkurencyjnym rynku, firmy wolą za wszelką cenę zatrzymać pracownika niż rozpocząć kosztowny i długotrwały proces rekrutacyjny. Innym powodem jest udział w wielu rekrutacjach i negocjacja stawek na końcu procesów.

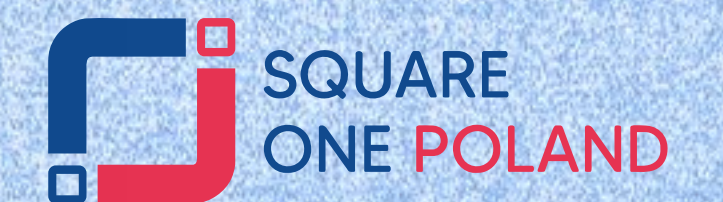
Pomimo że punkt widzenia obu stron jest różny, w obydwu przypadkach na pierwszym miejscu pojawia się stawka, która w połączeniu z pozytywnym doświadczeniem w procesie rekrutacji może być kluczem do sukcesu dla pracodawców i rekruterów.



**Marta Kurek**

HEAD OF IT RECRUITMENT SERVICES

SQUARE ONE RESOURCES POLAND



# Odrzucanie ofert pracy

**56,7%** polskich kandydatów i kandydatek IT odrzuca oferty pracy z powodu złego wrażenia po rozmowie kwalifikacyjnej.

W przypadku bardziej doświadczonych specjalistów/specjalistek odsetek ten jest jeszcze wyższy: 63% osób na poziomie mid i 70% (!) na poziomie senior/expert odrzuca oferty z powodu złego wrażenia podczas rozmowy

kwalifikacyjnej. Dla kandydatów/kandydatek sposób, w jaki ich traktujesz, jest naturalnym odzwierciedleniem sposobu, w jaki Twoja firma traktuje pracowników.

**59,7%** odrzuciło oferty z powodu niskiego wynagrodzenia.

Prawie 30% badanych otrzymało niższe wynagrodzenie niż to podane w ogłoszeniu o pracy, a 25% uznało wymagania na dane stanowisko za

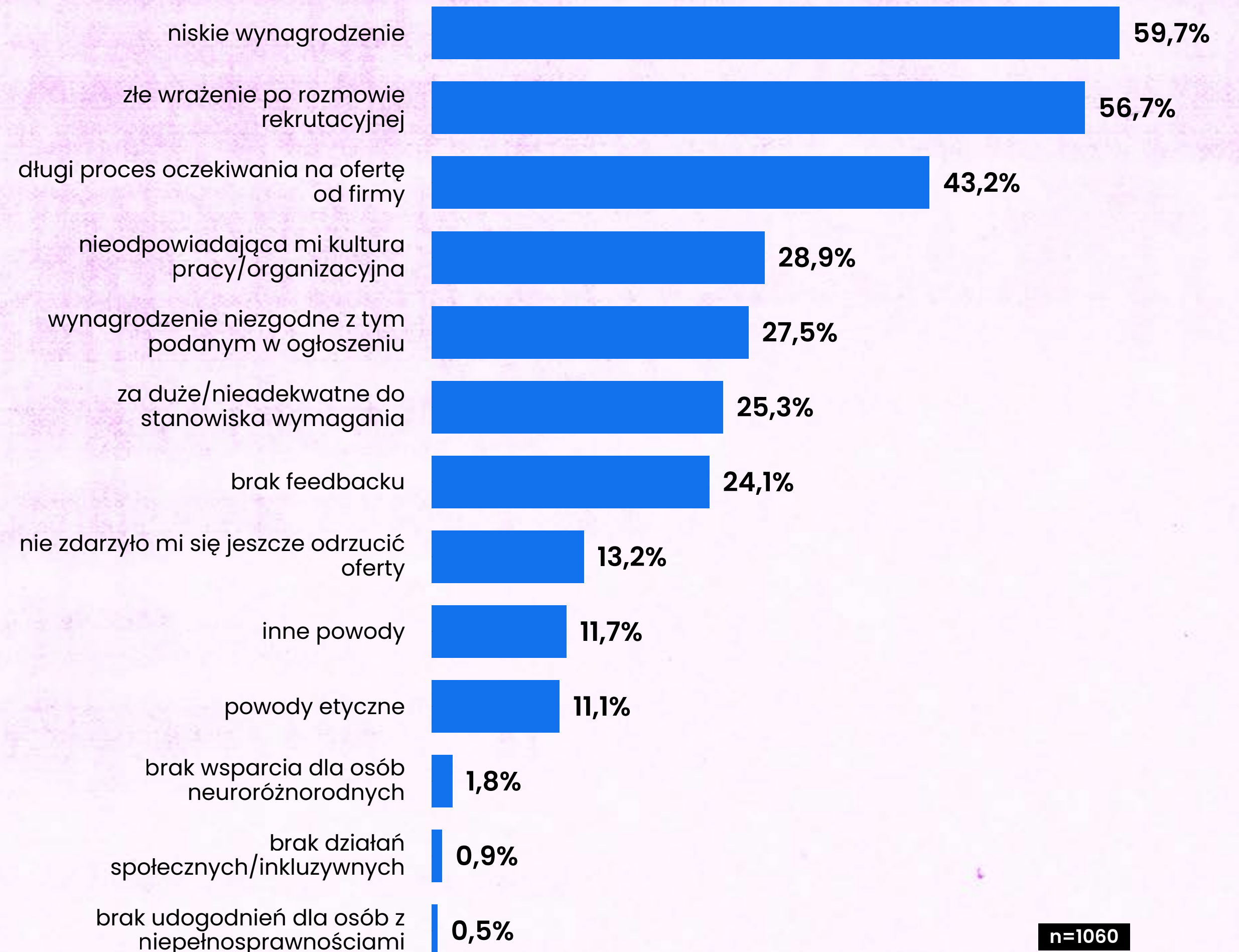
zbyt wysokie. Kandydaci i kandydatki IT nie dają się łatwo oszukać i znają swoją wartość.

**1 na 4** osoby odrzuca oferty z powodu braku informacji zwrotnej.

Utrzymywanie regularnego kontaktu pomaga utrzymać zainteresowanie kandydatów i kandydatek. 43,2%

z nich nie przyjęło oferty, ponieważ czekało na nią zbyt długo.

Z JAKICH POWODÓW ZDARZYŁO CI SIĘ ODRZUCIĆ OFERTĘ PRACY?  
(WIELOKROTNY WYBÓR)



n=1060

# Community partners



# O badaniu

**Czas trwania badania:**  
sierpień – październik 2023

**Metoda:** CAWI

**Wielkość próby:** 2145 z 4 krajów  
1216 Polska  
494 Węgry  
251 Czechy  
184 Ukraina

Raport opiera się na badaniu dystrybuowanym za pomocą mailingów i mediów społecznościowych przez No Fluff Jobs oraz partnerów badania. W raporcie odnosimy się również do danych pochodzących z innych źródeł.

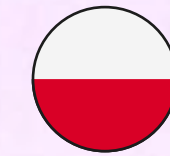
Badanie zostało przeprowadzone wśród **osób, które w ciągu ostatnich dwóch lat brały udział w procesach rekrutacyjnych na stanowiska związane z IT.**

Odpowiedzi zebraliśmy od specjalistów i specjalistek IT reprezentujących różne poziomy doświadczenia. W polskiej próbie dominowali specjaliści/specjalistki średniego (35,9%) i wyższego/ekspersckiego (30,9%) szczebla. Respondenci płci męskiej stanowili 61,2% próby, kobiety – 36,3%, a osoby identyfikujące się jako inne płcie – 1,2%. Najwięcej odpowiedzi uzyskaliśmy od osób w wieku 25–34 lat (49,5%) i 35–44 lat (31,5%). 129 osób badanych identyfikuje się jako queer, 60 to osoby z niepełnosprawnościami, a 48 to osoby neuróżnorodne.

Odpowiedzi w większości pytań poddano randomizacji. Nie wszystkie pytania były obligatoryjne, a osoby wypełniające ankietę mogły ją zakończyć w dowolnym momencie. Dlatego przy każdym wykresie podajemy liczbę odpowiedzi. Błąd maksymalny oszacowano na poziomie 3%.

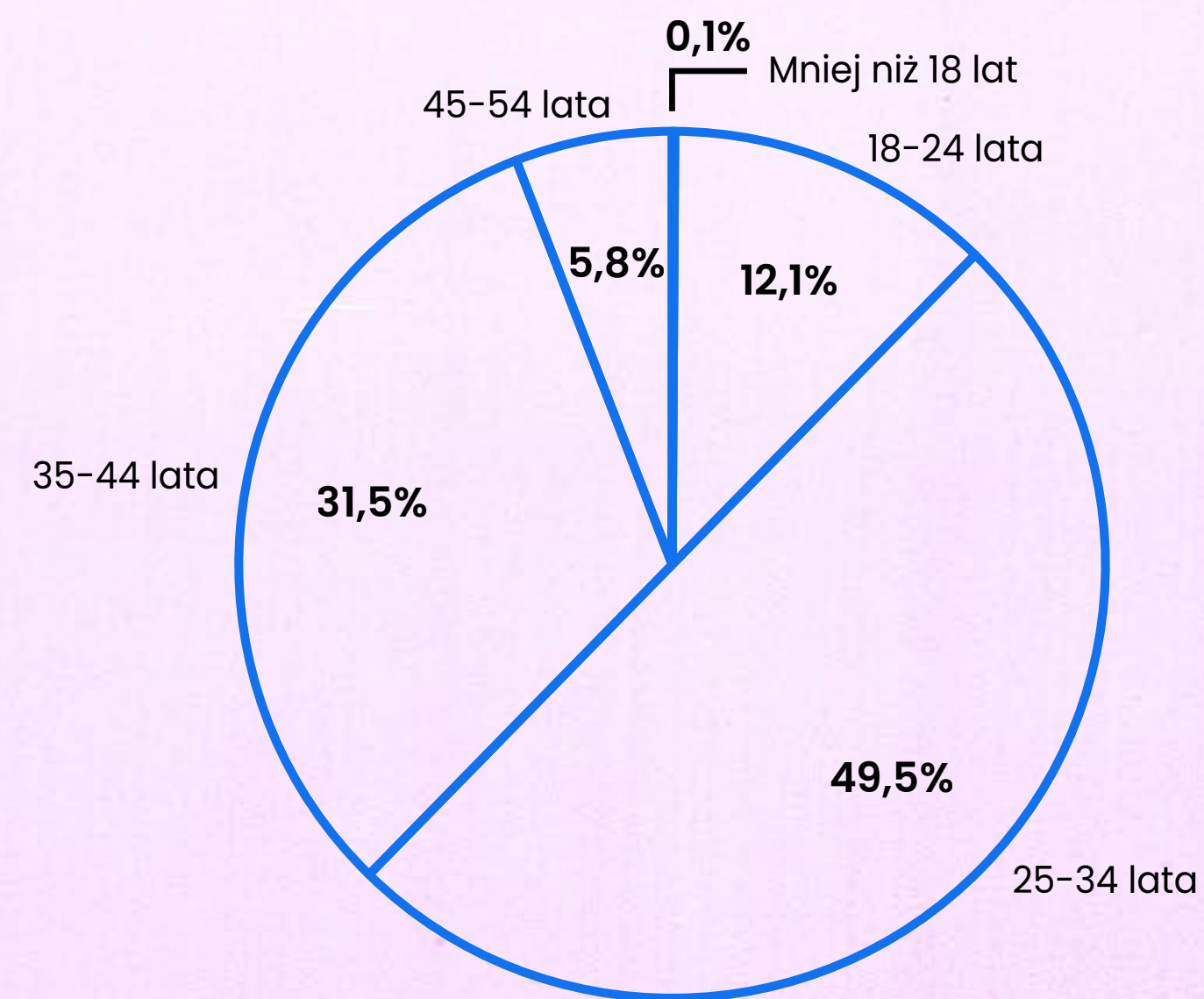


# Próba badawcza



n=1216

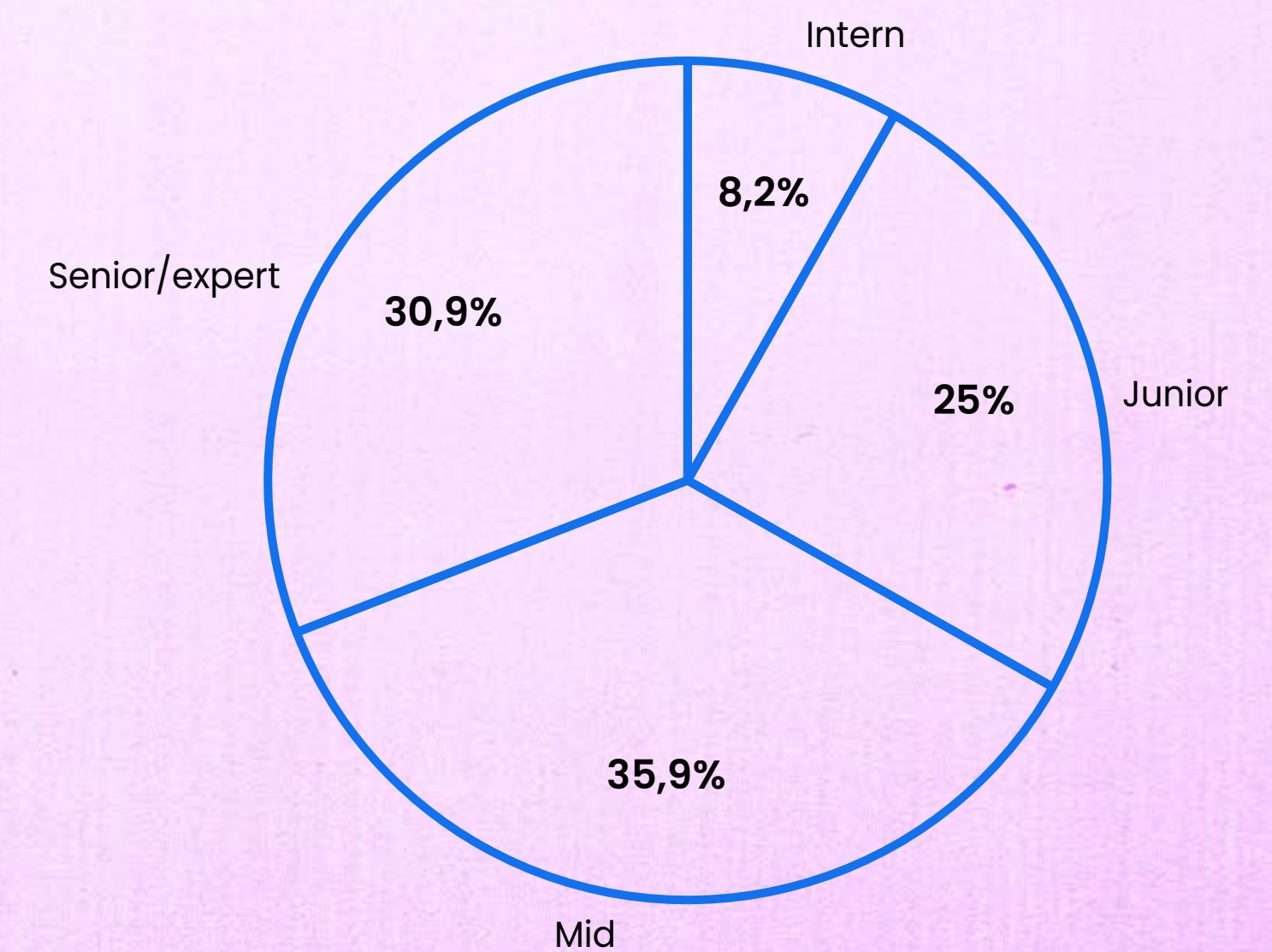
## Wiek



## Płeć



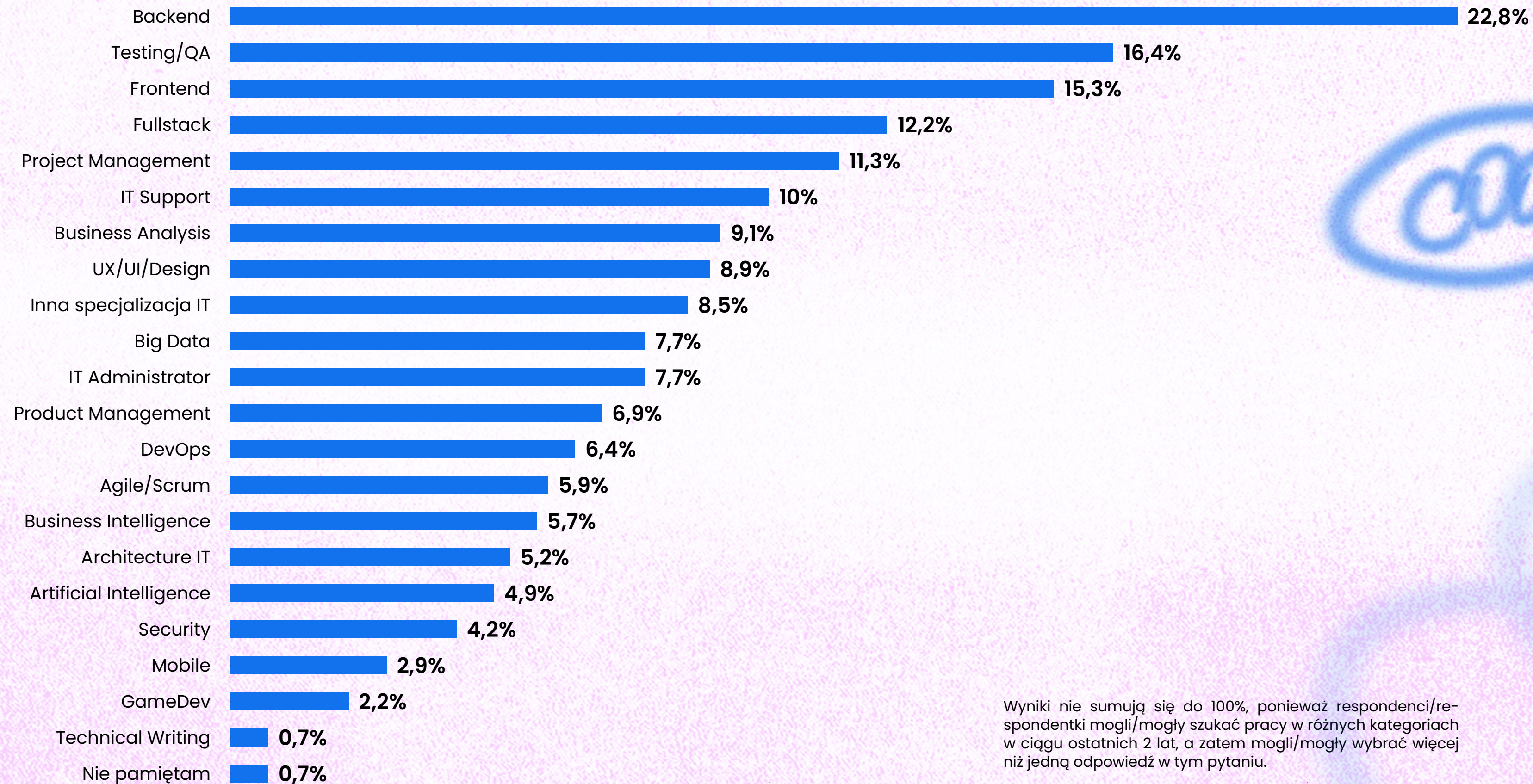
## Seniority/ Doświadczenie



# Specjalizacje

W JAKIEJ SPECJALIZACJI SZUKASZ PRACY/ZNALAZŁEŚ(-AŚ) PRACĘ?  
(MOŻLIWY WIELOKROTNY WYBÓR)

n=1216



Wyniki nie sumują się do 100%, ponieważ respondenci/respondentki mogli/mogły szukać pracy w różnych kategoriach w ciągu ostatnich 2 lat, a zatem mogli/mogły wybrać więcej niż jedną odpowiedź w tym pytaniu.

## Wydawca:



No Fluff Jobs sp. z o.o., Gdynia

DOŁĄCZ DO NAJWIĘKSZYCH SPOŁECZNOŚCI  
WŚRÓD POLSKICH PORTALI PRACY IT

ringier  
axel springer



59 000+



78 000+



3 300+



10 000+



5 100+

Dane z października 2023

## Partner raportu:



## Publikacja powstała z udziałem następujących osób:

Zebranie danych i analiza:  
**Adrianna Michno**

Opracowanie treści, korekta,  
tłumaczenie:

**Milena Kotelba,  
Anna Żbikowska,  
Marta Matczak**

Projekt graficzny i skład:  
**Karolina Pałka**

Partnerstwa:  
**Aleksandra Hawańczak**

 Masz pytanie lub pomysł na współpracę?

**Napisz do nas**

**marketing@nofluffjobs.com**



**NO** <sup>TM</sup>  
**FLUFF**  
**JOBS**

[nofluffjobs.com](http://nofluffjobs.com)